

”Sitä, et on hyvä olla työpaikalla ja viihtyy sielä ja on mukava tulla töihin”

Varhaiskasvatuksen vuorohoidon työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

Saila Kaukola

Opinnäytetyö

Toukokuu 2020

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK tutkinto-ohjelma

Terveyden edistäminen

Tekijä(t) Kaukola, Saila	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä 05/2020
	Sivumäärä 51	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi "Sitä, et on hyvä olla työpaikalla ja viihtyy sielä ja on mukava tulla töihin" Varhaiskasvatuksen vuorohoidon työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista		
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK tutkinto-ohjelma, Terveyden edistäminen		
Työn ohjaaja(t) Mari Punna ja Asta Suomi		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Suomessa virastoajan ulkopuolinen työaika ei ole lainkaan epätavallista. Se on tyypillisempää kuin muualla Euroopassa. Koko varhaiskasvatuksen piirissä noin seitsemän prosenttia lapsista tarvitsee vuorohoitoa, jolla tarkoitetaan hoitoa iltaisin, öisin, viikonloppuisin, arki- ja juhlapäivinä. Vuorohoidossa työskentely vaatii joustavuutta työvuorojärjestelyissä, varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli tutkia vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin edistämiseksi.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja, joiden avulla selvitettiin vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Haastatteluiden teemat rakentuivat Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaati mallin mukaisesti. Aineiston analysointi tehtiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimus osoitti, että vuorohoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa melko hyväksi. Tiimityöllä, yhteistyöllä ja hyvällä ilmapiirillä koettiin olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Työn vaihtuvuus ja työvuorot koettiin työn kuormittavimmiksi tekijöiksi. Unen ja levon merkitys nousivat tärkeiksi seikoiksi osana työhyvinvointia. Palautteen antaminen koettiin tärkeäksi osaksi työhyvinvointia ja siihen liittyvät kokemukset poikkesivat toisistaan. Kaikkein tärkeimmäksi palautteeksi koettiin työkavereilta sekä vanhemmilta saatu palaute. Tutkimuksen perusteella työn vaatavuus ja osaaminen kohtaavat, vaikka työ koettiin haastavana.</p>		
Avainsanat (asiasanat)		
Työhyvinvointi, varhaiskasvatus, vuorohoito		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Kaukola, Saila	Type of publication Master's thesis	Date 05/2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 51	Permission for web publication: x
Title of publication “Well, it means that it's nice to be in the workplace and enjoy it and that it's nice to come to work” Views on occupational well-being by day-and-night childcare workers		
Degree programme Master's Degree Programme in Health Promotion		
Supervisor(s) Mari Punna and Asta Suomi		
Assigned by		
Abstract <p>In Finland working outside office hours is quite common. In fact, it is more common than elsewhere in Europe. Within early childhood education, about seven percent of children need day-and-night care, which means care in the evenings, nights, at weekends and public holidays. Working in day-and-night care requires flexibility in shift arrangements as well as in the planning and implementation of early childhood education.</p> <p>The purpose of the study was to describe the components of occupational well-being in early childhood day-and-night care from the perspective of early childhood education workers. The aim was to study the thoughts and experiences of day-and-night workers regarding well-being at work and services provided by the employer to promote well-being at work.</p> <p>The study had a qualitative research approach, and theme interviews were used as the data collection method. The themes of the interviews were based on Päivi Rauramo's model of a “wellbeing ladder”. The analysis of the material was carried out using theory-based content analysis.</p> <p>According to results, the day-and-night care workers considered their occupational well-being relatively good. Teamwork, cooperation and good atmosphere were found to have positive effects on well-being at work. Job turnover and work shifts were seen as the most demanding factors of work. The importance of sleep and rest became important issues as part of well-being at work. Feedback was seen as an important part of well-being at work, and the experiences related to it varied. The most important feedback came from the colleagues and parents. According to the study, the demands of work and the respondent's competence met even though the work was considered challenging.</p>		
Keywords/tags (subjects) Occupational well-being, early childhood education, day-and-night care		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Varhaiskasvatus.....	4
2.1	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	6
3	Vuorohoito	7
4	Työhyvinvointi.....	11
4.1	Työhyvinvoinnin käsite	11
4.2	Työhyvinvointia kuvaavia malleja	12
4.3	Työhyvinvointi vuorotyössä	17
4.4	Työhyvinvointi vuorohoidossa	18
5	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	20
6	Tutkimuksen toteutus.....	20
6.1	Menetelmät.....	20
6.2	Aineistonkeruu	21
6.3	Teemahaastattelujen toteutus.....	22
6.4	Aineiston analysointi	23
7	Tutkimuksen tulokset	26
7.1	Työhyvinvointi	26
7.2	Terveys	27
7.3	Turvallisuus.....	29
7.4	Yhteisöllisyys.....	31
7.5	Arvostus.....	34
7.6	Osaaminen.....	36
8	Pohdinta.....	37
8.1	Keskeiset tulokset.....	37
8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	40
8.3	Johtopäätökset, jatkotutkimus- ja kehitysehdotukset.....	42

Lähteet	44
----------------------	-----------

Liitteet	49
-----------------------	-----------

Liite 1. Saatekirje	49
---------------------------	----

Liite 2. Teemahaastattelurunko	50
--------------------------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Vuorohoidon erityispiirteet.....	11
---	----

Kuvio 2. Työhyvinvoinnin vaikuttavia tekijöitä.....	13
---	----

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat.....	15
---------------------------------------	----

Kuvio 4. Työkykytalo.....	16
---------------------------	----

Kuvio 5. Happiness at work.....	16
---------------------------------	----

Kuvio 6. Analyysirungon pääluokat	24
---	----

Taulukot

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysin vaiheista	25
---	----

1 Johdanto

Virastoajan ulkopuolisesta työajasta käytetään nimitystä epätyypillinen työaika, mutta Suomessa virastoajan ulkopuolella oleva työaika ei ole lainkaan epätyypillistä. Suomessa tällaiset työajat ovat tyypillisempiä kuin keskimäärin muualla Euroopassa. (Malinen, Dahlblom & Teppo 2016, 14.) Koko varhaiskasvatuksen piiristä noin seitsemän prosenttia on vuorohoitoa tarvitsevia lapsia. Määrä on noussut hieman noussa vuosien ajan. (Siippainen 2018, 14.)

Vuorohoito on osittain itsenäisempää työskentelyä kuin tavanomaisessa varhaiskasvatusyksikössä. Se vaatii työntekijältä pedagogista osaamista, tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä, oppimisen tukemisesta sekä lapsesta yksilönä. Vuorohoidon haasteena on yhteisen suunnitteluajan löytäminen. Henkilökunnan sekä lasten määrän vaihtelu ja vaihtuvuus tuovat haasteita pedagogiikan toteuttamiselle. Vuorohoidossa tulee tyypillisesti vastaan tilanteita, joita ei voida ennakoida tai suunnitella. Työntekijöiden erilaiset työajat sekä eri-ikäiset lapset ryhmässä haastavat pedagogiikkaa vuorohoidossa. (Peltoperä & Hintikka 2016, 1-2.) Perheet 24/7- tutkimuksessa nousi esiin työaikojen vaihtuvuuden positiivinenkin puoli, vaikkakin ne koettiin samalla haasteena omalle jaksamiselle (Malinen, Teppo & Peltoperä 2016, 48).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa. Työympäristön ja työyhteisön tulisi olla turvallinen, terveyttä edistävä sekä työuraa tukeva. Työhyvinvointiin kuuluvat henkilökohtaiseen elämään ja työhön liittyvät seikat sekä niiden yhteensovittaminen. Työhyvinvoinnin tilaa voidaan pitää muuttuvana huomioiden erilaiset kuormitus- ja voimavaratekijät. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työhyvinvointi aiheena on erittäin tärkeä, laaja ja pinnalla oleva aihe koko sosiaali- ja terveysalan kentällä. Vietämme suuren osan ajastamme työpaikalla. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe myös siksi, että tämän hetken työelämään kohdistuu paljon muutoksia ja sitä kautta tulevia paineita. Työssä joudutaan pohtimaan yhä enemmän työtapoja ja muokkaamaan niitä tarpeiden mukaan. Työtä tehdään entistä vapaammin, ajasta ja paikasta riippumatta. Työn epävarmuus on lisääntynyt pätkätöiden

vuoksi. Uudenlaiset työelämätaidot ovat avainasemassa. Tarvitaan kriittisyyttä, itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta. (Manka & Manka 2016, luku 1.1.) Työhyvinvointiin on panostettu Suomessa jo pitkän ajan, mutta hyötyihin nähden panostus on vielä liian vähäistä (Ahonen 2013, 11). Lisäksi esimerkiksi kaupan alan aukiolojen laajeneminen tuo omalta osaltaan enemmän tarvetta vuorohoidolle.

Varhaiskasvatusyksikkö, johon opinnäytetyö toteutettiin, on melko uusi ja toimintaa kehitetään jatkuvasti. Opinnäytetyön tulosten avulla pystytään kehittämään entistä enemmän vuorohoitoa, työhyvinvointia ja yhdessä jaksamista työssä. OHOI- osamista vuorohoitoon hankkeen mukaan lastenhoitajat vastaavat pääsääntöisesti iltayö- ja viikonloppuhoidosta ja lastentarhanopettajat tekivät iltavuoroja vain suurimmissa yksiköissä. (Teppo, Malinen & Dahlblom 2006, 26). Yksikössä, johon tämä opinnäytetyö toteutettiin, myös varhaiskasvatuksen opettajat tekevät vuorotyötä, joten se toi laajempia näkökulmia vuorohoidon työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena on tutkia vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin edistämiseksi.

2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuslaki määrittelee varhaiskasvatuksen seuraavalla tavalla: *”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (L 540/2018, 2 §).* Suomalaiseen varhaiskasvatusjärjestelmään kuuluvat päiväkodit, perhepäivähoito sekä niin sanottu muu varhaiskasvatus. Eri toimintamuodot eroavat toisistaan omilla ominaisuuksillaan. Kunnat ovat vastuussa varhaiskasvatuspalveluiden järjestämisestä. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2016, 9.) Nykyään varhaiskasvatus nähdään osana elinikäistä oppimista. Vanhempien sekä varhaiskasvatushenkilöstön yhteistyöllä on todella suuri merkitys. (Eerola-Pennanen, Vuorisalo & Raittala 2017, 26.)

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan hoidon, opetuksen ja kasvatuksen kokonaisuutta. Aikojen saatossa perheille tarjotusta sosiaalipalvelusta on hiljalleen rakentunut pedagoginen toiminta, joka on vahvasti lapsilähtöistä. Varhaiskasvatuksen keskeinen tavoite on moniammatillisesti tukea lapsen kasvua, kehitystä sekä oppimista. (Nislin 2016, 218.) Varhaiskasvatuksessa on tapahtunut poliittisia ja rakenteellisia muutoksia viime vuosien aikana, esimerkiksi uusi varhaiskasvatuslaki. Uudistusten avulla varhaiskasvatuksen asema yhteiskunnassamme on selkiintynyt ja vakiintunut osaksi kasvatus- ja koulutusjärjestelmää sekä elinikäistä oppimista. Varhaiskasvatuslaki tuli vuonna 2015 vanhan päivähoitolain tilalle. Uudessa varhaiskasvatuslaissa korostetaan hyvin vahvasti lasta keskiössä. (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen 2017.)

Varhaiskasvatuksella voidaan katsoa olevan yhteiskuntapoliittinen sekä perhepoliittinen tehtävä. Varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset vaikutukset liittyvät siihen, että vanhemmilla on mahdollisuus olla työelämässä tai opiskella. Laadukas varhaiskasvatus voi kasvattaa niin yksittäisen lapsen kuin koko väestön inhimillistä pääomaa. Tasavertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen lisäävät tasa-arvoa sekä vähentävät eriarvoisuutta. Varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset vaikutukset liittyvät myös ennaltaehkäisevään työhön. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2016, 6.)

Varhaiskasvatuksen merkitys on havaittu myös kansainvälisesti. EU, OECD ja YK ovat laatineet varhaiskasvatuksen suosituksia. EU-maiden tavoitearvion mukaan 95 % neljä vuotta täyttäneistä tulisi osallistua varhaiskasvatukseen. Eurooppalaista varhaiskasvatuksen laadun viitekehystä on rakennettu EU yhteistyössä. Yksi merkittävimmistä varhaiskasvatuksen laatutekijöistä on ammattitaitoinen henkilökunta. Ryhmäkokoo sekä aikuisten ja lasten välinen suhdeluku ovat myös erittäin tärkeitä laatutekijöitä. Ne eivät kuitenkaan yksin tuota laatua, vaan ammattitaitoinen henkilökunta, ryhmäkokoo ja suhdeluku muodostavat yhdessä laadun kokonaisuuden. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2016, 8.) Viime vuosina varhaiskasvatukseen osallistuminen on yleistynyt Suomessa. Silti Suomi poikkeaa muista Pohjoismaista, joissa osallistumisaste on noin 94-98%. Suomessa vastaava luku oli vuonna 2017 noin 79 %. (OECD: Suomessa varhaiskasvatukseen osallistuminen edelleen kansainvälisesti vertaillen alhaista 2019.)

A World Ready to Learn: Prioritizing quality early childhood education – raportin mukaan maailmanlaajuisesti noin 50 % eli noin 175 miljoonaa päiväkotikäisistä lapsista ympäri maailmaa ei ole varhaiskasvatuksen piirissä. Matalan tulotason maissa vain noin joka viidennellä on mahdollisuus päästä esiopetukseen. Raportin tavoitteena on tarjota kaikille vähintään vuoden kestävä esiopetus vuoteen 2030 mennessä. Erilaisissa maissa ja olosuhteissa korkealaatuiseen varhaiskasvatukseen osallistuneet ovat valmiimpia siirtymään kouluun. Laadukas esiopetus antaa hyvän pohjan oppimistulosten positiiviselle muutokselle. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella on myös taloudellisia vaikutuksia. Lapsen osallistuessa varhaiskasvatukseen, voi äidit työskennellä ja kasvattaa ansioitaan. Jos varhaiskasvatukseen pääsy kohdistuu vain varakkaisiin perheisiin, se voi lisätä entisestään eroja varakkaiden ja köyhimpien perheiden välille. (A world ready to learn: Prioritizing quality early childhood education 2019, 8,11.)

2.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Uuden varhaiskasvatuslain myötä on ollut tavoitteena yhtenäistää varhaiskasvatuksen tehtävänimikkeitä. Laissa on määrätty kelpoisuusehtoihin perustuvat tehtävänimikkeet. Kuitenkin työnantaja päättää nimikkeistä. Laissa ei myöskään säädetä tehtävänkuvista, vaan niistä päättää työnantaja. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävänimikkeitä ovat päiväkodin johtaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Uusi varhaiskasvatuslaki painottaa johtajan tehtävissä yhä enemmän pedagogiikan ja työntekijöiden pedagogisen osaamisen johtamista ja suunnittelua.

1.1.2030 aletaan soveltaa varhaiskasvatuslain 31§, jonka mukaan päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään, vähintään kasvatustieteiden maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. (Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja 2018.)

Uuden varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteiden kandidaatin tutkinto, johon on sisällytetty varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia luovat opinnot. Kelpoisuusvaati-

muksena varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään on vähintään sosiaali- ja terveystieteiden alan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot varhaiskasvatuksesta ja sosiaalipedagogiikasta. Tähän tehtävään käy myös sosionomin tutkinto, jota on myöhemmin täydennetty vaaditulla 60 opintopisteellä. Kaikki ne, joilla on lastentarhanopettajan kelpoisuus lain voimaan tullessa ovat siirtymäsäännöksen nojalla kelpoisia työskentelemään sekä varhaiskasvatuksen sosionomin että varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä läpi työuransa. Myös viimeistään vuoden kuluessa lain voimaantulosta yliopistoon tai ammattikorkeakouluun lastentarhanopettajan opintoihin hyväksytyt opiskelijat ovat kelpoisia tehtäviin, mikäli opinnot suoritetaan loppuun 31.7.2023 mennessä. Kuntatyönantajat korostavat, ettei rekrytoinneilla varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin ole kiire. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen sosionomit ovat kelpoisia toimimaan varhaiskasvatuksen opettajina. (Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja 2018.)

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat päävastuussa lapsiryhmän kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta sekä toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen on varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla. (Setälä 2019, 5.) Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ovat suorittaneet sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon, joka antaa pätevyuden toimia varhaiskasvatuksen lastenhoitajana. Nämä ammattilaiset ovat lapsen kasvun ja kehityksen, terveyskasvatuksen sekä hoidon osaajia. (Kinnunen, Kukka, Laasola, Laurila, Järvinen, Mykkänen, Nurminen, Ojanperä, Rapinoja, Seppälä-Vessari, Siitonen & Tonttila 2019, 12.)

3 Vuorohoito

Tässä opinnäytetyössä tarkastelussa on erityisesti vuorohoidon työntekijöiden näkökulma. Vuorohoidosta löytyy tutkimustietoa melko vähän, vaikka se koskettaakin suurta joukkoa suomalaisia perheitä ja työntekijöitä. Perheiden ja lasten yksilölliset aikataulut tuovat haasteita varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan, rakenteisiin ja käytäntöihin. Suomessa monelle perheelle turvana on vuorohoito, kun vanhemmat työskentelevät virastoajan yli. Tällaista palvelua ei juurikaan muualla maailmassa ole.

(Mykkänen & Böök 2017, 80.) Anna Siippaisen väitöskirjatutkimuksen (2018, 15) mukaan vuorohoito saa osakseen kritiikkiä, jonka syynä saattaa olla tutkimustiedon vähäisyys vuorohoidon arjesta.

Varhaiskasvatustilain 13 § mukaan vuorohoidolla tarkoitetaan hoitoa, joka järjestetään iltaisin, öisin, viikonloppuisin ja arki- ja juhlapäivinä päiväkodeissa tai perhepäivähoidossa. Vuorohoitoa on järjestettävä tarpeen mukaan lapselle, joka tarvitsee sitä vanhemman tai muun huoltajan työssäkäynnistä tai opiskelusta johtuen. (L 540/2018, 13§.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa vuorohoito määritellään seuraavalla tavalla: *”Vuorohoitoa on järjestettävä tarpeen mukaisessa laajuudessa lapselle, joka tarvitsee sitä huoltajan työssäkäynnin tai opiskelun vuoksi. Vuorohoitoa voidaan järjestää iltaisin, viikonloppuisin ja öisin päiväkotitoimintana tai perhepäivähoitona. Vuorohoidossa lasten osallistuminen varhaiskasvatukseen on usein epäsäännöllistä. Tämä tulee huomioida pedagogisen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa.”* (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 19.) Yhteiskunnalliset muutokset lisäävät vuorohoidon tarvetta, hyvänä esimerkkinä kaupanalan aukioloaikojen muuttuminen pidemmiksi. Suomessa vuorotyön tekeminen ei ole epätavallista ja silloin myös vuorohoidon tarve on merkittävä. (Malinen, Dahlblom & Teppo 2016, 13.) Vuorohoito on tarveperusteista, eikä siihen ole subjektiivista oikeutta (Peltoperä 2019). Röngän ja Tammelinin (2014, 11) mukaan Suomea ja Eurooppaa koskeva tutkimus työaikojen ajoittamisesta ei tue sitä, että ne olisivat muuttuneet huomattavasti epätyypilliseksi. Tarkemman tutkimustiedon perusteella on kuitenkin aloja, joissa työskennellään epätyypilliseen aikaan. Erityisesti huomioitavaa on palvelusektorin muutokset aukioloajoissa. Työolotutkimukset osoittavat, että Suomessa työskennellään enemmän päivätyöstä poikkeavina aikoina verrattuna muuhun Eurooppaan.

Vuorohoidossa tilanteet voivat muuttua nopeastikin lasten hoitoaikojen muutosten ja työntekijöiden sairaspöissaolujen vuoksi ja se vaatii työntekijöiltä kykyä tehdä itsenäisiä ratkaisuja, jotta arjen kokonaisuus olisi hallinnassa. Vuorohoidossa työskentely vaatii joustavuutta työvuorojärjestelyissä, varhaiskasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Työntekijän tulee olla sitoutunut toimimaan niin yhdessä tiiminä kuin yksinkin. Oleellista on nähdä erilaisia pedagogisia ratkaisuja vuorokauden jokai-

sena hetkenä. Erityisen tärkeää on löytää toimivat ratkaisut tiedottamiseen ja tiedonkulkuun, kun kaikki eivät ole yhtä aikaa paikalla. (Peltoperä, Dahlblom, Turja, Rönkä, Collin, Hintikka & Teppo 2016, 12.) Myös Anna Siippainen tuo väitöskirjassaan esiin vuorohoidon pedagogiikan. Väitöskirjan mukaan vuorohoidon pedagogiikassa on vielä pohdittavaa. Vuorohoidossa on paljon lapsia, jotka käyttävät äärihoitoaikoja, jotka sijoittuvat aamuun, iltaan tai viikonloppuihin. Mikäli ääriaikoina toteutuu kodinomaisuus, voi hoitoaikojen vuoksi jotkut lapset jäädä pedagogisen toiminnan ulkopuolelle. Kodinomaisuus ja pedagogiikka eivät saa sulkea toisiansa pois. (Siippainen 2018, 171.)

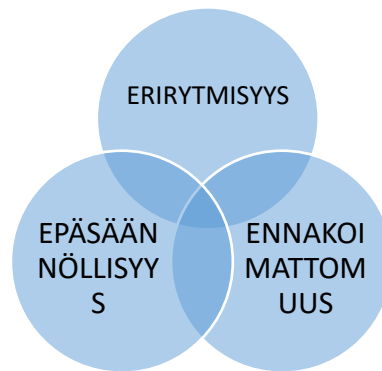
Plantengan ja Remeryn 30 Euroopan maan vertailututkimuksessa nousi esiin, että suurimmassa osassa maita ei pystytä tarjoamaan hoitoa epätyypillisiin aikoihin, tarkoittaen iltoja, öitä ja viikonloppuja. Tanskassa suurimmissa kaupungeissa on rajoitusti päiväkoteja, jotka tarjoavat ilta- ja yöhoitoa. Rankassa on myös muutama paikka, joka tarjoaa pidennettyä hoitomahdollisuutta. Poikkeuksia ovat Ruotsi ja Suomi, jotka tarjoavat hoitoa epätyypillisiin aikoihin. Useissa maissa myös kesäloman aikainen hoidon järjestäminen on haastavaa. Esimerkkinä Italia, jossa hoitoa ei tarjota lainkaan elokuussa. (Plantenga & Remery 2009, 34.) Japani on vastannut työssä käyvien äitien tarpeita ja siellä onkin ”yöhoitolaitoksia”. Japanissa on myös ”vauvahotelleja”, jotka tarjoavat ympärivuorokautista hoitoa, koska valtion tarjoama hoito ei ole edelleenkään riittävää. (Anme, Tanaka, Shinohara, Sugisawa, Watanabe, Tomisaki, & Segal 2012.)

Keski-Suomessa on pureuduttu vuorohoidon työhyvinvoinnin tukemiseen vuoden 2015 alusta OHOI- hankkeella. Hankkeen taustalla on pedagogiikan ja johtajuuden kehittäminen. Hanke tavoitteineen on ainutlaatuinen, koska vuorohoidon kehittämis- ja tutkimustoimintaa on saatavilla erittäin vähän. OHOI- hankkeen taustalla on Perheet 24/7 hanke. Siinä tutkittiin vuorohoitoa sekä vanhempien että vuorohoidon työntekijöiden näkökulmasta. Hankkeessa nousi esiin toistuvasti vuorohoidon kehittämisen tarve ja siitä syystä haettiin rahoitusta OHOI- kehittämishankkeelle. Päätötteuttajana hankkeessa oli Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hankkeen keskeisiä tavoitteita olivat ”parantaa ja lisätä vuorohoidon työntekijöiden osaamista ja työhyvin-

vointia, parantaa työn laatua vuorohoidossa, sekä parantaa vuorohoidon palvelujärjestelmän toimivuutta Keski-Suomen kunnissa”. (Teppo, Malinen & Dahlblom, 26-27.) Take care 24/7- hankkeessa on tutkittu ja kehitetty toimivia käytäntöjä sekä työvälineitä yhteistyössä sellaisten organisaatioiden kanssa, jotka toimivat ympärivuorokautisesti. Pääteemoina hankkeessa olivat hyvinvointi ja johtaminen. (Punna 2014, 9.)

lina Savolaisen Keski-Suomessa toteutetun vuorohoidon työhyvinvointia koskevan pro gradu- tutkimuksen (2016) mukaan vuorohoidon työhyvinvointi on keskiarvoltaan melko korkea. Säännöllistä ja epäsäännöllistä työaikaan tekevien varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ei eronnut merkittävästi toisistaan. Epätypillistä työaikaan tekevät kokivat kuitenkin haasteita suunnittelun vaikuttamisessa, esimiehen tuessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Pro gradu- tutkimuksessa kävi ilmi, että vuorohoidon työhyvinvoinnin edistävinä tekijöinä pidettiin työyhteisöä ja ilmapiiriä. Erilaiset työhön ja työntekijään liittyvät piirteet koettiin myös työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. (Savolainen 2016, 2, 50-51.)

Opetushallitus on julkaissut videosarjan vuorohoidosta, jossa väitöskirjatutkijat Eija Salonen ja Kaisu Peltoperä tuovat esiin vuorohoitoon liittyviä kysymyksiä ja kertovat, miten pienten lasten osallisuutta voisi edistää vuorohoidon arjessa. Videosarjassa tuodaan esiin lapsen hyvinvoinnin haasteita vuorohoidon arjessa, kuten lasta kuormittavat aikataulut ja ennustamaton arjen kulku. Hyviä asioita vuorohoidon arjessa videosarjan mukaan ovat mukavat illat ja viikonloput. Nämä pitävät sisällään pienemmän ryhmäkoon, joustavat toimintatavat, varhaiskasvatuksen työntekijän antaman henkilökohtaisen huomion sekä joustavan tilojen ja välineiden käytön. (Salonen 2019.) Vuorohoidon kolme erityispiirrettä (Kuvio 1) ovat eriytmys, epäsäännöllisyys ja ennakoimattomuus. Eriytmys tulee siitä, että lapset ovat hoidossa vanhempien työaikojen mukaan ja työntekijöiden työvuorot tehdään lasten hoitoaikojen mukaisesti. Näin ollen sekä lapset että varhaiskasvatuksen työntekijät toteuttavat omia yksilöllisiä aikatauluja. Epäsäännöllisyydellä tarkoitetaan sitä, että vuorohoidon arjessa jokainen päivä on erilainen. Toisella lapsella hoitopäivät saattavat olla hyvinkin epäsäännöllisiä ja toisella taas hyvinkin säännöllisiä. (Peltoperä 2019.)



Kuvio 1. Vuorohoidon erityispiirteet (Peltoperä 2019, muokattu).

4 Työhyvinvointi

4.1 Työhyvinvoinnin käsite

Usein työhyvinvoinnista puhuttaessa ymmärretään työhyvinvoinnin olevan fyysisen kunnan ja terveyden ylläpitämistä ja kehittämistä. Toki se on sitäkin, mutta myös paljon muuta. Henkiset eli niin sanotut psykososiaaliset tekijät vaikuttavat paljon työntekijän työhyvinvointiin. Työn henkinen kuormittavuus, subjektiivinen kokemus työn hallinnasta, kuulluksi tuleminen, työyhteisön tuki, työyhteisön ilmapiiri ja kannustus ovat esimerkkejä psykososiaalisista tekijöistä. Yksilö pystyy vaikuttamaan työhyvinvointiin asenteilla, näkemyksillä ja suhtautumistavoilla. Työhyvinvointi onkin sekä jokaisen yksilön että koko työyhteisön asia. Ihminen voi työssään yleensä hyvin, jos tuntee kokevansa voida vaikuttaa asioihin ja kokiessaan työn olevan merkityksellistä. (Pakka & Rätty 2010, 6-7.) Parhaimmassa tapauksessa työ edistää ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. Työntekijän näkökulmasta hyvinvointi edellyttää velvollisuutta huolehtia omasta elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. On tärkeää pyrkiä tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan. (Vesterinen 2006.)

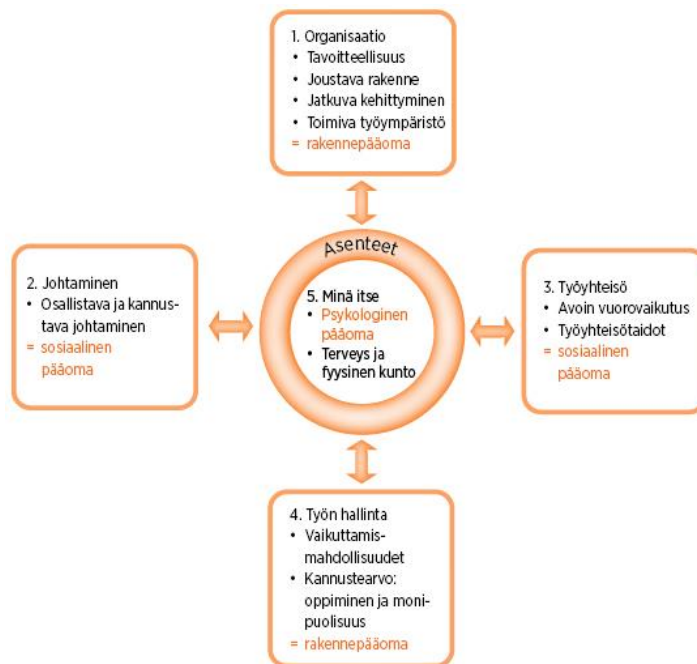
Työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeässä osassa organisaation tehokkuuden näkökulmasta pidemmällä aikavälillä. Monet tutkimukset ovat osoittaneet yhtäläisyyksiä työntekijöiden hyvinvoinnin ja yleisen terveyden sekä tuottavuuden välillä. Varsinkin menestyneet organisaatiot ovat ottaneet työntekijöidensä hyvinvoinnin vakavasti.

Työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen puutteet voivat johtaa vakaviin ongelmiin työpaikoilla. Erilaisilla ratkaisuilla, kuten johtamisella ja viestinnällä on merkittäviä vaikutuksia työpaikoille. (Workplace well-being, n.d.)

Kiinalaisessa lastentarhanopettajien työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa kävi ilmi, että stressiin liittyvät työn paineet ja väsymys ovat yleisiä juurin tämän ammattiryhmän kesken. Nämä ongelmat ovat heikentäneet lastentarhanopettajien henkistä ja fyysistä terveyttä. Australialaisen pitkittäistutkimuksen mukaan rehtorien keskuudessa ammatillinen stressi on suurin syy terveysongelmiin. Voidaan siis sanoa, että opettajien työstressi vaikuttaa olennaisesti työhön liittyvään hyvinvointiin. (Li & Zhang 2019, 1-2.)

4.2 Työhyvinvointia kuvaavia malleja

Työhyvinvointia ja työkykyä kuvaavia malleja on useita. Marja-Liisa Manka kuvaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voimavaralähtöisen mallin (kuvio 2) avulla. Mallissa organisaation kulttuuri sekä toimintatavat muodostavat hyvinvoinnin perustan. Työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet liittyvät rakennetekijöihin. Rakennetekijät muodostavat organisaation rakennepääoman. Johtamisen laatu ja työilmapiiri vaikuttavat sosiaaliseen pääomaan. Omat asenteet vaikuttavat jokaiseen yksilöön. Henkinen hyvinvointi, terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat myös työhyvinvoinnin kokemiseen. (Manka & Manka 2016, 76.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2016).

Työhyvinvoinnin portaat (kuviokuva 3) on viisiportainen malli, joka muodostuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Keskeistä on se, miten tarpeet tulee täytettyä sekä työssä että vapaa-ajalla. Malli työhyvinvoinnin portaista mukaillee Maslowin tarvehierarkiaa. Siinä on kyse ihmisen perustarpeiden ja työn vaikutuksista toisiinsa sekä tarpeiden vaikutuksista yksilön motivaatioon. Jokaiselta viideltä portaalta löytyy työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Portaatt on nimetty käsitteillä: Terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työhyvinvoinnin portaatt-mallin kehittämisen taustalla on ollut tavoite löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia olennaisia tekijöitä ja toimintamalleja suunnitelmallisen toiminnan tueksi. (Rauramo 2012, 13.)

Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ mahdollistaa työntekijälle virikkeitä sisältävän vapaa-ajan. Laadukas ja riittävä ravinto sekä liikunta ja sairauksien ennaltaehkäisy ja hoito ovat välttämättömiä asioita psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttämiseen. Mahdollisimman hyvä **terveys** on tämän portaatt-tavoitteena. (Rauramo 2012, 14.)

Turvallisuuden tarpeen tyydyttymiseen tarvitaan turvallinen työympäristö, toimintatavat, riittävä toimeentulo, työsuhteen pysyvyys sekä reilu ja tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallisuutta tukevia tekijöitä ovat järjestelmällinen riskienhallinta ja aktiivinen työsuojelun yhteistyö. Tavoitteena on kaikenkattava **turvallisuus**. (Rauramo 2012, 14.)

Yhteisöllisyyden tarpeen täyttymisen taustalla on työyhteisön yhteishenkeä tukevat toimenpiteet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Avoimuus, luottamus ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Muita tärkeitä edellytyksiä ovat hyvät esimies-alaisuudet, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ. Tavoitteena on niin yksilöä kuin tavoitteita, päämääriä ja tehtäviä tukeva **yhteisöllisyys**. (Rauramo 2012, 14.)

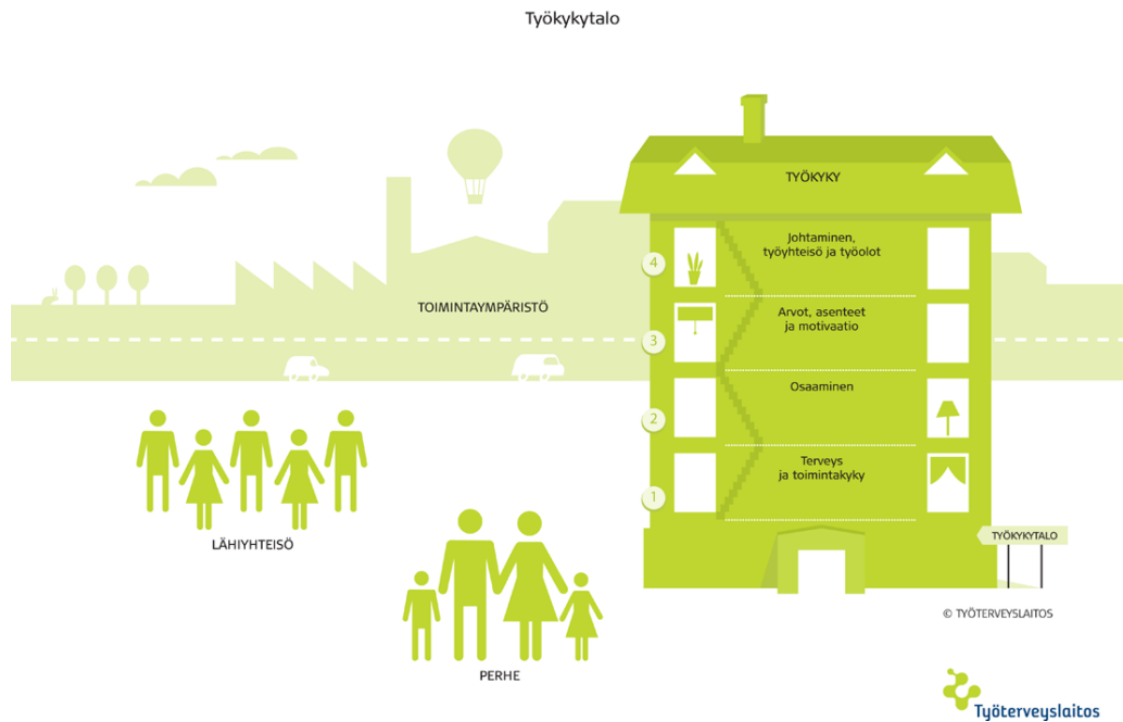
Hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä päämäärä ja strategia sekä organisaation arvot tukevat arvostuksen tarvetta. Oikeudenmukainen palkkaus, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, työn arviointi ja kehittäminen ovat osana jokapäiväistä työtä ja strategiaa. Tavoitteena on **arvostus** niin omaa kuin muidenkin työtä kohtaan. (Rauramo 2012, 14.)

Itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttymistä edistää oppimisen ja osaamisen tukeminen niin yksilö kuin yhteisötasollakin. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu itseään aktiivisesti kehittävässä työyhteisössä. Osaamisen kehittyminen tukee yksilöä, työyhteisöä sekä koko organisaation tavoitteita. Tavoitteena on yksilön sekä organisaation kilpailukykyä vahvistava **osaaminen**. (Rauramo 2012, 14.)



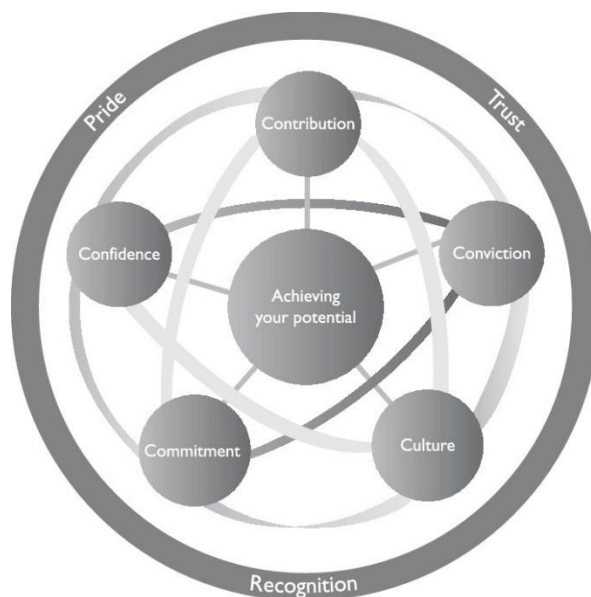
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

Työkykyä voidaan kuvata työkykytalon avulla (kuvio 4). Talon perustana on terveys ja toimintakyky. Talon toisessa kerroksessa on osaaminen. Tässä kerroksessa olennaista on elinikäinen oppiminen. Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa olennaista on työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykytalo pysyy kasassa, kun eri kerrokset ovat yhteydessä toisiinsa. Jokaista kerrosta tulee kehittää työuran aikana. Työkykytaloa ympäröi perhe ja lähiyhteisö. Niiden merkitystä työkyvyssä ei pidä unohtaa. (Työkykytalo, nd.)



Kuvio 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos).

Jessica Pryce-Jonesin (2010) malli kuvaa onnellisuutta työssä (kuvio 5). Mallissa onnellisuus määritellään ajattelutavaksi, jonka mukaan yksilö voi lisätä omaa potentiaaliaan työssä. Samalla onnellisuus kattaa työhyvinvoinnin ja sitoutumisen sekä korostaa yksilön voimaa. (Sandilya & Shahnawaz 2018, 3.)



Kuvio 5. Happiness at work (Sandilya & Shahnawaz 2018).

Opinnäytetyössä tarkempaan tarkasteluun valikoitui Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaati malli, jota hyödynnettiin teemahaastatteluissa. Juuri tämä malli valikoitui siitä syystä, että mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön. Malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä aikaisempia malleja työhyvinvoinnin edistämisestä. (Rauramo 2012, 13.)

4.3 Työhyvinvointi vuorotyössä

Ihmisen työskennellessä vuorokausirytmiiin nähden epäsuotuisaan aikaan, aivojen ja kehon toiminnossa ilmenee sekä tilapäisiä että pysyviä muutoksia terveydessä. Vuorotyön sopivuus riippuu paljon yksilöstä. Joillekin se ei aiheuta merkittäviä terveyshaittoja, kun taas toisille aiheuttaa. Vuorotyöhön liittyvät unen ja valvomisen rytmit voivat vaikuttaa ihmisen fysiologiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Arviolta 10 % vuorotyötä tekevästä kärsii jonkinasteisista uniongelmista ja väsymyksestä. (Vuorotyö, yötyö ja terveys n.d.) Työajat ovat yhteydessä terveyteemme ja turvallisuuteemme. Epäsäännöllinen sekä vaikeasti ennustettavissa oleva työaika vaikuttaa työn ja vapaaajan yhteensovittamiseen. Perheeseen liittyvät seikat, kuten lasten hoidon järjestäminen voivat lisätä työn kuormittavuutta. Vuorotyöhön liittyvät terveysriskit liittyvät elimistön biologisten vuorokausirytmien häiriintymiseen. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin liittyvät parempaan koettuun terveyteen sekä vaikuttaa positiivisesti sairauspoissaoloihin. (Härmä, Karhula, Ropponen, Koskinen, Turunen, Ojajärvi, Vanttola, Puttonen, Hakola, Oksanen & Kivimäki 2019, 11-12.) Samaan aikaan kun epäsäännöllinen työaika on lisääntynyt, työstressistä on tullut ongelma. Työtä pysytään tekemään yhä enemmän paikasta ja ajasta riippumatta. Joillakin aloilla kilpailu saa aikaan sen, että työpäivät ovat pidentyneet ja lepoaika vähentynyt. (Härmä 2007, 502.)

Vuorotyöhön liittyviin uni- ja vireysongelmiin voidaan vaikuttaa elintavoilla sekä paremmalla työvuorosuunnittelulla. Vuorotyötä tekeillä on enemmän unihäiriöitä verrattuna tavallista työaika tekeviin. Miehet sopeutuvat naisia paremmin epäsäännöll-

liseen työaikaan. Nuoret sopeutuvat yötyöhön paremmin kuin vanhat. Myös persoonallisuustekijöillä on vaikutusta vuorotyöhön sopeutumiseen. Monesti liian lyhyet välit vuorojen välillä aiheuttavat väsymystä, tapaturmia ja sairauspoissaoloja. (Sallinen & Härmä 2018.)

Obafemi Awolowon yliopiston opetusklinikkakompleksissa on tehty tutkimus vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien vuorotyön vaikutuksesta terveyteen. Siinä kävi ilmi, että suurin osa vastaajista koki vuorotyön vaikuttavan terveyteen kielteisesti. Käytännössä jokainen vastaaja koki, että vuorotyö vaikuttaa kielteisesti heidän perheensä hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan maailmanlaajuisesti vuorotyön tekeminen on laajentunut. On oleellista, että vuorotyöntekijät pystyvät elämään tavalla, jolla vuorotyö ei häiritse heidän fyysistä ja henkistä hyvinvointiaan, perhe- tai sosiaalisia suhteitaan. (Afolabi, Adereti, Olagunju, Olaogun 2015, 66.)

4.4 Työhyvinvointi vuorohoidossa

Esiopetuksen opettajien hyvinvointia koskevan kirjallisuuskatsauksen mukaan koulutukseen, palkkaukseen ja stressiin liittyvät tekijät ovat oleellisia varhaiskasvatuksen opettajan hyvinvoinnissa, mutta siihen liittyy myös laajempia kokonaisuuksia. Tyytyväisyys elämään sekä perhe-elämään, taloudellinen tilanne, henkinen ja fyysinen terveys, voimaantuminen, työsuhteiden laatu, itsenäisyys ja elinvoimaisuus ovat keskeisiä tekijöitä varhaiskasvatuksen opettajan hyvinvoinnissa. Yksi keskeinen asia kirjallisuuskatsauksessa oli varhaiskasvatuksen opettajan palkkaus. Alhaiset palkat ovat olleet alan pitkäaikainen ongelma, joka on vaikuttanut työtyytyväisyyteen sekä vaihtuvuuteen. Kirjallisuuskatsauksen lähes kaikissa tutkimuksissa tuli esiin, että palkka vaikuttaa negatiivisesti koko alaan. (Hall-Kenyon, Bullouhg, MacKay & Marshall 2014, 153-155.)

Työhyvinvointiin ja työntekijöiden jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota vuorohoidossa. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on, että työtehtävien haasteellisuus sekä työntekijän osaaminen kohtaavat. Vuorohoito edellyttää sekä tiimityöskentelyä että yksin työskentelyä. OHOI- hankkeen mukaan erityisiä työhyvinvointia tuke-

via asioita vuorohoidossa ovat tiimin tuki, jokaisen osaamisen huomiointi ja oppiminen toisilta työntekijöiltä. Vuorohoidossa tarvitaan erityistä perehdytystä, koulutusta ja työnohjausta johtuen poikkeavasta työnkuvasta. Työvuorosuunnittelulla tuetaan työntekijöiden työhyvinvointia. Yhteistä tiimin välistä suunnittelu-aikaa pitää pystyä järjestämään. Esimiehen tuki työhyvinvoinnissa on tärkeää. (Peltoperä, Dahlblom, Turja, Rönkä, Collin, Hintikka & Teppo 2016, 13-14.)

Mari Nislinin väitöskirjatutkimuksen (2016) mukaan opetus- ja kasvatustieteiden työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta päiväkodin työntekijät ovat kuitenkin vain vähän edustettuina tutkimuksissa. Varhaiskasvatuksessa työn vuorovaikutteisuus haastaa jaksamisen työssä. Varhaiskasvatukseen kohdistuu odotuksia niin lasten, vanhempien kuin yhteiskunnankin suunnalta. Pedagogisten tavoitteiden mukainen toiminta edistää laadukasta varhaiskasvatusta. Olennaista laadukkaalle varhaiskasvatukselle on myös se, miten työolosuhteet edistävät laadukkaan varhaiskasvatuksen mahdollistamista. (Nislin 2016, 218-219.)

Perheet 24/7- hanke toi esiin sen vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisen. Hankkeen tulosten mukaan vuorohoidon järjestäminen ja toteuttaminen koettiin kunnissa ja vuorohoidon yksiköissä haastavaksi. Tutkimuksesta kävi ilmi, että esimerkiksi erityisen tuen tarve ja esiopetus tulisi huomioida paremmin vuorohoidossa. Muuttuvat työvuorot sekä henkilökunnan vaihtuvuus koettiin haastavana. Tutkimuksessa nousi esiin myös se, että vuorohoidossa on haastavaa raivata aikaa henkilökunnan yhteiselle suunnittelulle. Tutkimuksesta kävi ilmi, että työntekijät kokivat myös hyvänä asiana työaikojen ja työn sisällön vaihtuvuuden, vaikka myös oman jaksamisen kannalta haastavaksi. (Malinen, Teppo & Peltoperä 2016, 46-47.)

Esimies- näkökulmasta vuorotyössä työntekijöiden jaksamiseen liittyy olennaisesti johtaminen. Take care 24/7 tutkimusraportissa todetaan, että monimuotoisen työyhteisön johtaminen, oikeudenmukainen työvuorosuunnittelu ja hyvinvointijohtaminen ovat avainasemassa. Työyhteisöjen näkökulmasta tarkasteltuna työyhteisöillä on monia eri hyväksi havaittuja käytäntöjä, jotta ei pelata hyvinvoinnin kustannuksella. Vahvassa työyhteisössä on hyvä ilmapiiri ja yhteenkuuluvuus eri ikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden kesken. Puolestaan työntekijän näkökulmasta

katsottuna jokainen voi tehdä asioita oman hyvinvointinsa eteen. Säännölliset rutiinit tuovat pysyvyyttä omaan arkeen, vaikka työ olisikin epäsäännöllistä. Vuorovaikutuksen ja kommunikaation tärkeys korostuu vuorotyössä, työntekijän ja esimiehen kesken sekä koko työyhteisössä. Kommunikaatio on haasteellisempaa vuorotyössä kuin päivätyössä, kun kaikki eivät ole paikalla yhtä aikaa. (Rönkä 2014, 76-77.)

5 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvointia edistäviä osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena on tutkia vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Organisaatio voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia kehittäessään yhä edelleen työhyvinvointia vuorohoidossa. Työhyvinvointia tulee pyrkiä edistämään jatkuvasti ja moniammatillisesti. Tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää myös laajemmin vuorohoidossa.

Tutkimuskysymykset:

- Miten varhaiskasvatuksen vuorohoidon työntekijät määrittelevät työhyvinvoinnin?
- Miten varhaiskasvatuksen vuorohoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja sen edistämisen?
- Millaisia palveluita työnantaja tarjoaa työhyvinvoinnin edistämiseksi työntekijän näkökulmasta?

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Menetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Glesnen ja Peshkinin (1992) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteet ovat kontekstuaalisuus, tulkinta ja näkökulmien ymmärtäminen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 22). Se vaatii aina

teoreettisen viitekehyksen taustalle, jossa kuvataan tutkimuksen keskeisimmät käsitteet. Laadullinen tutkimus on empiiristä tutkimusta. Raportoinnissa on tärkeää huomioida, että joissakin tutkimuksissa analyysin tueksi voidaan esittää suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Suomenkielisissä laadullisen tutkimuksen oppaissa käytetään synonyyminä esimerkiksi kvalitatiivinen, pehmeä, ymmärtävä ja ihmistutkimus.

(Tuomi & Sarajärvi 2018, 1.1.1-1.1.2, 1.2.)

Laadullinen tutkimus sopi parhaiten tähän opinnäytetyöhön, koska se on ymmärtävää tutkimusta. Opinnäytetyössä haluttiin tutkia kokemuksia ja ajatuksia ja näin voidaan väittää sen olevan laadullista. Tutkijan tulee määrittää, mitä on tekemässä. Tutkijan pitää pystyä perustelemaan valintojansa ja ottaa huomioon eettiset ongelmat. Laadullinen tutkimus onkin laaja kokonaisuus, jossa aineiston keräämistä sekä sen analysointia ei voida erottaa toisistaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 2.3-2.4.)

6.2 Aineistonkeruu

Yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely ja havainnointi. Haastattelun ja kyselyn ajatus on yksinkertainen. Kun tutkija haluaa tietää, miksi ihminen toimii niin kuin toimii, käytetään kyselyä tai haastattelua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 3, 3.1.) Haastattelun etuna on joustavuus. Haastattelussa kysymys pystytään toistamaan esimerkiksi, jos haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä. Tavoitteena on saada mahdollisimman paljon tietoa kyseisestä asiasta. Aiheet tai kysymykset haastattelua varten on hyvä antaa haastateltavalle hyvissä ajoin. On myös eettisesti olennaista kertoa haastattelun sisällöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 3.1.)

Ennen aineiston keruuta, tutkija haki tutkimuslupaa varhaiskasvatusjohtajalta 24.11.2019. Tutkimuslupahakemukseen tutkija liitti myös oppilaitoksen hyväksymän opinnäytetyön suunnitelman. Tutkimuslupa myönnettiin nopeasti vielä marraskuun aikana. Tutkimuksen kohderyhmänä oli vuorohoidossa työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastattelua. Päädyin haastatteluun, koska tutkimukseen osallistuneiden määrä oli melko pieni ja uskoin, että haastattelun avulla saan riittävästi vastauksia tutkimusongelmiin.

Pohdin myös kyselylomakkeita. Haastattelu valikoitui menetelmäksi sen joustavuuden ja vuorovaikutuksellisuuden vuoksi. Tässä opinnäytetyössä joustavuus ja vuorovaikutuksellisuus näkyi siten, että tutkija toisti välillä kysymyksen haastateltavalle. Mihinkään kysymykseen ei ollut pakko vastata, mutta tutkija motivoi haastateltavia miettimään vastauksia, vaikka ensimmäinen vastaus olisi ollutkin ”en tiedä”.

Tutkimuksessa haastattelun menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, koska se on vapaampi haastattelun muoto ja antaa myös tutkijalle vapauksia. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen etukäteen valittujen teemojen mukaisesti. Etuna on se, että varsinaisessa haastattelutilanteessa ei ole valmiita kysymyksiä, vaan tutkija voi syventää kysymyksiä teemojen mukaan. Teemat perustuvat siihen, mitä ilmiöstä jo tiedetään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 3.1.1.) Opinnäytetyön haastattelun teemoja muodostaessa hyödynnettiin Rauramon työhyvinvoinnin portaattimallia. Näin olleen haastattelujen teemoiksi muodostuivat 1) Terveys 2) Turvallisuus 3) Yhteisöllisyys 4) Arvostus 5) Osaaminen. Ensimmäiseksi teemaksi lisättiin teema yleisesti työhyvinvoinnista, joka oli ensimmäinen varsinainen pääteema taustatietojen jälkeen.

6.3 Teemahaastattelujen toteutus

Lähetin sähköpostitse koko henkilökunnalle saatekirjeen (liite 1) tutkimuksestani. Haastatteluun osallistui kuusi vapaaehtoista vuorohoidon työntekijää. Ennen haastattelua haastateltavat saivat ennalta sähköpostitse haastattelun teemat. Tutkijalla oli haastatteluja varten tukikysymykset (liite 2), jotka oli muodostettu hyödyntäen työhyvinvoinnin portaita. Haastattelut toteutettiin päiväkodin neuvotteluhuoneessa tai ryhmän toimistotiloissa marraskuun 2019 ja tammikuun 2020 välisenä aikana. Tilan varaamisella halusin tutkijana luoda rauhallisen haastatteluympäristön. Joissakin haastatteluissa tilanne keskeytyi, kun tilassa kävi muita henkilöitä. Se ei kuitenkaan haitannut, vaan haastattelu jatkui luontevasti eteenpäin. Haastateltavilla oli työvuosia varhaiskasvatuksessa noin vuodesta 25 vuoteen. Vuorohoidon työkokemusta haastateltavilla oli noin vuodesta 12 vuoteen. Haastatteluissa pysyttiin hyvin teemojen sisällä. Paikoitellen teemat myös sekoittuivat, kun haastateltaville tuli mieleen asioita aiemmista teemoista. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavan luvalla. Ennen nauhoituksen aloittamista tutkimukseen osallistuneille kerrottiin, että nauhoitettua

materiaalia kuuntelee ainoastaan minä tutkijana ja materiaalia tullaan käyttämään vain tässä kyseisessä opinnäytetyössä. Tutkittaville kerrottiin myös, että haastatteluaineisto tullaan litteroimaan eli kirjoittamaan auki sanatarkasti. Opinnäytetyön arvosanan saamisen jälkeen haastatteluaineisto sekä litteroitu materiaali tuhoetaan.

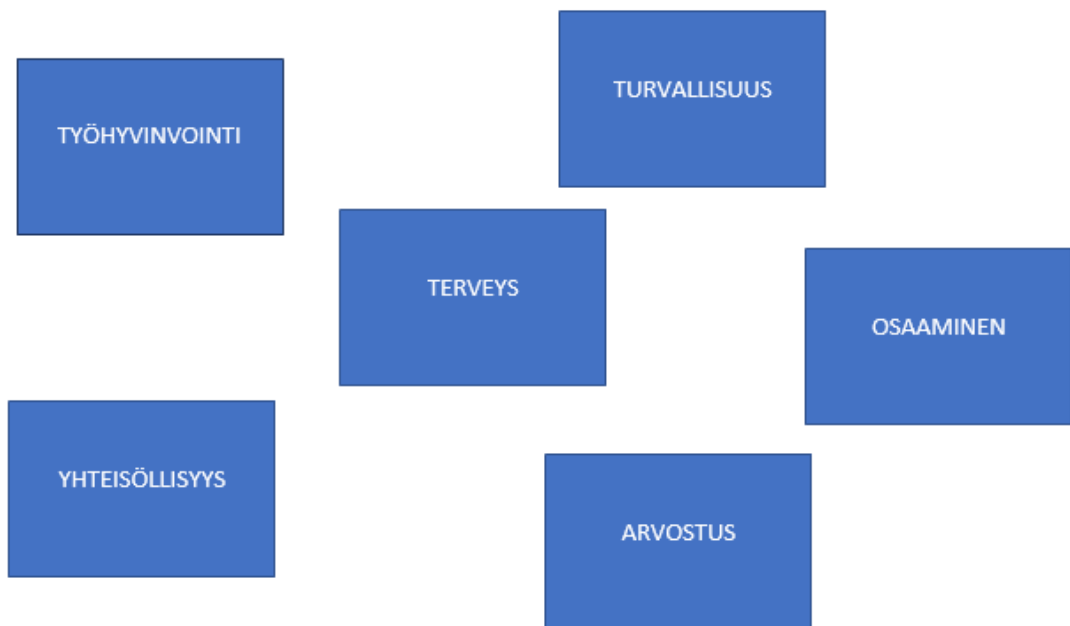
6.4 Aineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa on monia eri tapoja analysoida aineistoa (Lacey & Luff 2001, 9). Haastatteluaineistot litteroitiin sanatarkasti. Litteroitu aineisto kirjoitettiin Word- tekstinkäsittelyohjelmalla, fonttina Calibri ja fontti- kokona 12. Litteroitua tekstiä tuli 39 sivua. Jo litterointivaiheessa otettiin huomioon teorialähtöisyys, sillä litterointi tapahtui suoraan teemojen alle. Litteroinnin jälkeen opinnäytetyön tekijä luki litteroitua aineistoa moneen otteeseen, jotta se alkaisi tuntua tutulta. Jo litteroinnin lomassa tutkija teki alustavaa analyysiä ja pisti merkkeille samankaltaisuuksia. Litteroidut haastattelut merkittiin koodeilla H1, H2 jne. Koodeista ei pysty päättelemään haastattelujen aikajärjestystä.

Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai deduktiivisesti eli teorialähtöisesti (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 139). Opinnäytetyön tulokset analysoitiin teorialähtöisen eli deduktiivisen sisällönanalyysin avulla, jossa työhyvinvoinnin portaat ovat viitekehystenä. Yleisesti katsoen sisällönanalyysi määritellään menettelytavaksi, jolla voidaan analysoida sisältöjä systemaattisesti sekä objektiivisesti. Sisällönanalyysi on laadullisessa tutkimuksessa perinteinen analyysimenetelmä. Sillä tarkoitetaan tavoitetta kuvata tiedon sisältöä sanallisesti. Pyrkimyksenä on tuoda esiin tutkimuksesta olennainen tieto tiiviissä muodossa. Sisällönanalyysin onnistuminen edellyttää tutkijalta kykyä pelkistää aineistoa sekä muodostaa siitä käsitteet, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä luotettavasti. (Kyngäs, Elo, Pölkki & Kanste 2011, 139.)

Teorialähtöisessä analyysissä luokittelu perustuu aikaisempiin käsitteisiin, teoriaan tai malliin. Ensimmäinen vaihe teorialähtöisessä analyysissä on muodostaa analyysirunko. Se voi olla strukturoitu tai väljä. Runkoon muodostetaan erilaisia luokituksia

ja kategorioita. Sen avulla pystytään muodostamaan ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon ja ulkopuolelle jäävät asiat. Näistä ulkopuolelle jäävistä asioista voidaan muodostaa uusia luokkia aineistolähtöistä sisällönanalyysia mukaillen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Tässä tutkimuksessa analyysirunko on väljä ja se on muodostettu työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti. Analyysirungon ensimmäiseksi pääluokaksi liitettiin myös yleisesti työhyvinvointi. Näin ollen analyysirungon pääluokat ovat: Työhyvinvointi, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Kuvio 6)



Kuvio 6. Analyysirungon pääluokat

Seuraavassa aineiston analyysin vaiheessa mukailtiin aineistolähtöisen analyysin vaihetta pelkistämisestä eli redusoinnista. Aineiston alkuperäisilmauksista poimittiin alleviivauksen keinoin eri värein analyysirungon mukaisia ilmiöitä. Alkuperäisilmauksista karsittiin tutkimuksen kannalta epäolennaiset seikat pois ja ilmaukset tiivistettiin pelkistettyyn muotoon. Pelkistykset kirjoitettiin auki word- tiedostolle. Pelkistämisen jälkeen pelkistetyt ilmaukset tulostettiin ja värikoodein ryhmiteltiin samankal-

taisuuksien mukaisesti. Pelkistetyt samaa asiaa tarkoittavat asiat ryhmiteltiin alaluokiksi. Seuraavassa kuviossa on esitelty esimerkkinä analyysin vaiheet pääluokasta terveys. (Taulukko 1)

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysin vaiheista

PÄÄLUOKKA	YLÄLUOKKA	ALALUOKKA	PELKISTETTY ILMAUS	ALKUPERÄISILMAUS		
TERVEYS	Terveelliset elämäntavat	Uni, ravinto ja liikunta	Hyvät yöunet, liikkuminen ja hyvin syöminen	<i>"Kyllä se paljo tekee et saa hyvä yöunet ja liikkuu vapaa-ajalla ja syö hyvin"</i>		
			Nukkuminen ja syöminen	<i>"Se nukkuminen ja syöminen"</i>		
			Riittävä uni ja lepo, ravinnosta huolehtiminen	<i>"Ku esimerkiksi nukkuu riittäväst lepää riittävästi, syö hyvin, muis välipalat"</i>		
			Unen laatu ja määrä tärkeää	<i>"Se unen laatu ja määrä on tärk"</i>		
		Henkinen hyvinvointi ja lepo	Henkisen hyvinvoinnin tärkeys	<i>"Sitte tietenki se henkinen hyvinvointi että pystyt puhumaa"</i>		
			Nollaaminen työajan päätyttyä, riittävä vapaa-aika ja lepo	<i>"Tietysti se että pystyt niin ku henkisesti nollaamaan ittensä työajan ulkopuolella ja että on vapaa-aikaa ja ne lepo-ajat on kunnossa"</i>		
			Työn kuormittavuus	Työvuorot	Vuorojen vaihtuvuus vaikuttaa uneen	<i>"Vuorot vaihtelee paljo justiin aamua ja iltaa nii se nukkumine voi olla vaikeaa"</i>
					Työajat lisäävät kuormittavuutta	<i>"Työajat meidän talossa lisää si kuormittavuutta"</i>
	Vaihtuvuus	Asiakkaisiin liittyvät haasteet	Lasten vaihtuvuus	<i>"Sitte tosi suuri vaihtuvuus lapsissa"</i>		
			Työntekijöiden vaihtuvuus kuormittaa	<i>"Koen kuormittavaks sen et tääl vaihtuu porukka"</i>		
			Vaihtelevat päivät ja poissaolot sekä sijaisjärjestelmän puuttuminen kuormittavat	<i>"Kun päivät on vaihtelevia ja ku miettii et meillä ei oo sellasta sijaispaikkajärjestelmää samc lailla ku muissa paikoissa saatta olla nii poissaolot tietysti tuo sit kuormitusta eri tavalla"</i>		
			Haastavat tilanteet lasten ja vanhempien kanssa kuormittavat	<i>"Ne on ne haastavat tilanteet. lasten kans haastavat tilanteet, vanhempien kans haastavat tilanteet nii ne on semmoset mii tekee siitä kuormittavan"</i>		
	Työnantajan edistämä terveys	Riittävät resurssit	Riittävästä henkilökunnasta huolehtiminen	<i>"Varmaan se et huolehtii et siel ryhmässä on et jos tulee niitä et paljo työntekijöitä pois et huolehditaan siitä et sinne saad joku"</i>		
			Riittävästi sijaisia ja resursseja	<i>"Ehkä jonkinlainen sijaispankki t joku tällänen että oikeesti otettu tarvittaessa sijaisia ja ne resurss olis kunnossa"</i>		
		Esimiehen tuki ja palaute	Positiivisen palautteen antaminen	<i>"Palautteen anto, saako sitä hy palautetta välillä vai saako sitä huonoa palautetta"</i>		
			Esimiehen tuki tärkeää	<i>"Ehkä esimiehen puolelta sitä, e jos joku kokee olevansa väsyny t uupunu nii sitä kautta sitä tuke ratkasuja ettimistä"</i>		
<i>"Varmaan se esimiehen tuki on . työnantajalta tuleva"</i>						

7 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa kuvataan tutkimuksen keskeiset tulokset. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena on tutkia vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimukseen osallistui varhaiskasvatuksen vuorohoidon lastenhoitajia ja opettajia (n=6). Tulokset kuvataan deduktiivisen aineistonanalyysin pääluokkien (ks. kuvio 6) mukaisesti.

7.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmä

Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointi käsitti henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin. He määrittelivät työhyvinvoinnin olevan sitä, että töihin on mukava tulla ja työpäikällä viihtyy. Yhteistyö työkavereiden sekä esimiehen kanssa koettiin olevan osana työhyvinvointia. Hyvällä ilmapiirillä koettiin olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin. Hyvään työhyvinvointiin liittyi myös se, että työstä pystyy irtaantumaa. Työntekijät kokivat, että työympäristö, työkaverit ja ilmapiiri muodostavat hyvän työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Jokaisen työn arvostus, palautteen antaminen ja vastaanottaminen koettiin tärkeänä osana työhyvinvointia.

”No kaikilla on hyvä olla töissä ja on hyvä ilmapiiri ja, et sul on hyvä olla töissä.” (H1)

”Saat olla oma ittes ja sua arvostetaan, saat palautetta ja pystyt kehittymään työssä.” (H5)

Työhyvinvoinnin kokemus

Tutkittavat kokivat oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä pääsääntöisesti hyväksi. Ilmapiiri töissä koettiin hyväksi ja töihin on mukava tulla. Hyvällä tiimityöllä koettiin olevan suuri merkitys, jotta pystyy jakamaan asioita työkavereiden kesken. Vuorotyöhön liittyvät haasteet, kuten vuorohoidon vaihtuvuus ja työvuorot koettiin osittain raskaiksi. Vuorohoidon vaihtuvuudella tarkoitettiin sekä työntekijöiden että lasten vaihtuvuutta. Työhyvinvoinnin todettiin olevan ajoittain vaihteleva riippuen päivistä ja viikoista. Myös vuodenajalla todettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin.

”Meillä on tosi mukava tiimi, ymmärtäväinen ja jos on huolia ja murheita nii neki voi niille kertoo.” (H4)

”Vaihtuvuus on ehkä vähän raskasta ja työvuorot perheelliselle ehkä raskaita.” (H2)

Työnantajan tarjoamat palvelut työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työnantajan tarjoamat palvelut työhyvinvoinnin edistämiseksi herättivät osassa tutkimukseen osallistuvista hämmennystä siitä, mitä ovat työnantajan tarjoamat palvelut työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työterveyspalvelut nousivat esiin sekä toimivana että puutteellisena. Toisten mielestä sinne oli helppo saada aikoja ja toisten mielestä aikoja oli todella hankalaa saada. Työterveyspalvelut koettiin kuitenkin asiantuntevina. Työntekijöiden työhyvinvointiin suuntautuvia palveluita toivottiin lisää, mutta yksikön työhyvinvointitoiminnan todettiin olevan aktiivista.

”No en minä oikein ole perillä noista kaikista työhyvinvointipalveluista.” (H2)

7.2 Terveys

Terveelliset elämäntavat

Uni nousi esiin merkittävimpänä tekijänä terveellisten elämäntapojen noudattamisessa. Unen laatu, määrä ja tärkeys nousi esiin jokaisessa haastattelussa. Työntekijät

pitivät tärkeänä riittävää lepoa ja vapaa-aikaa sekä nollausta työpäivän jälkeen. Myös liikkuminen, fyysisen kunnon ylläpito ja ravinnosta huolehtiminen nostettiin esiin terveellisten elämäntapojen kohdalla. Henkistä hyvinvointia pidettiin tärkeänä fyysisen hyvinvoinnin ohella.

”Kyllä se paljo tekee, et saa hyvät yöunet ja liikkuu vapaa-ajalla ja syö hyvin.” (H1)

”Tietysti se, että pystyy niin, ku henkisesti nollaamaan itensä työajan ulkopuolella ja että on sitä vapaa-aikaa ja ne lepoajat on kunnossa.” (H6)

Työn kuormittavuus

Tutkittavat nostivat esiin työvuorot sekä niiden vaihtuvuuden kuormittavina tekijöinä. Vaihtuvuus liittyi myös lasten ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Vaihtuvuus koettiin osittain eri tavoilla. Toiset nostivat esiin myös vaihtuvuuden hyviä puolia, kun päivät ovat erilaisia. Kuitenkin jos vaihtelevuutta on liikaa, niin se alkaa kuormittamaan. Työvuorojen kuormittavuus liittyi vaihteleviin työvuoroihin vuorohoidossa. Myös lapsiin ja perheisiin liittyvät haastavat tilanteet nousivat esiin työn kuormittavana tekijänä. Vuorohoidon arki koettiin kuormittavammaksi kuin tavallisen päiväkodin arki. Tässä teemassa palattiin osittain myös terveellisiin elintapoihin ja siihen, kuinka on tärkeää pitää itsestään huolta.

”Koen kuormittavaks sen, et täällä vaihtuu porukka.” (H2)

”Sitte tosi suuri vaihtuvuus lapsissa.” (H1)

”Ne on ne haastavat tilanteet. lasten kans haastavat tilanteet, vanhempien kans haastavat tilanteet, nii ne on semmoset, mitkä tekee siitä kuormittavan” (H3)

Työnantajan edistämä terveys

Tutkittavat kokivat tärkeänä sen, että esimies varmistaa riittävän määrän henkilökuntaa ja riittävän määrän tarvittavia sijaisia. Esimiehen antama tuki sekä palautteen antaminen koettiin tärkeiksi asioiksi. Muutamassa haastattelussa nousi esiin kasvattajien esimerkkiruokailu. Työntekijälle kuuluu päivän aikana vain yksi lämmin ateria, mutta kasvattajat ruokailevat lasten kanssa kuitenkin jokaisella ruoalla. Tutkittavat kokivat, että työnantaja voisi edistää työntekijöiden terveyttä mahdollistamalla muitakin kuin yhden ruokailun päivän aikana.

”Varmaan se, et huolehtii et sielä ryhmässä on, et jos tulee niitä et on paljo työntekijöitä pois, et huolehditaan siitä et sinne saadaan joku.” (H1)

”Kyllä mun mielestä meille kuuluis aamupalat ja välipalat, koska me istutaan tuossa lasten kanssa ja ollaan malliesimerkkejä.” (H5)

7.3 Turvallisuus

Työn pysyvyys

Haastateltavien ajatukset työn pysyvyydestä liittyivät paljon siihen, olivatko he määräaikaisessa vai vakituksessa työsuhteessa. Vakituksessa työsuhteessa olevat eivät kokeneet minkäänlaista uhkaa, etteikö työsuhde pysyisi. Osa määräaikaisista kokivat epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä, mutta kuitenkin luottivat siihen, että töitä alalla riittää.

Työn turvallisuus

Vuorohoitoyksikön turvallisuus koettiin pääsääntöisesti hyvänä tai erinomaisena. Tutkittavat toivat esiin sen, että itse pystyy vaikuttamaan turvallisuuteen perehtymällä turvallisuuteen liittyviin asioihin, kuten pelastussuunnitelmaan sekä tehdä riskienarviointia. Haastatteluissa tuli esiin aggressiivisten asiakkaiden kohtaaminen. Siihen tulee olla valmius, vaikka tällä hetkellä sellaisia ei olisikaan. Vaikka turvallisuus

koettiin hyväksi, niin osa haastateltavista oli pohtinut kuitenkin turvattomuutta ja siihen liittyen esimerkiksi ovien aukioloja niin myöhään. He kokivat tärkeäksi, että jokainen kiinnittää huomioita turvallisuusasioihin ja havainnoi työympäristöä jatkuvasti. Työn turvallisuuteen liittyen nousi esiin viikonloppuhoito, jolloin työntekijät saattavat kokea epävarmuutta, kun eivät tunne kaikkia lapsia.

”Kun kaikki kiinnittää huomiota turvallisuusasioihin, nii silloha tää on turvallista työtä.” (H2)

”En mä oo kokenu oloani turvattomaksi, mut aina sitä pohtii varsinki, jos on myöhään iltaa tuola yksin, et jos joku tuliski sinne, sit voi olla vähän turvaton olo, ku on iso talo ja pitkä matka sinne, missä on seuraava aikuinen, mutta onneks on ovet lukossa.” (H5)

”Mulle tuli nyt lasten turvallisuudesta mieleen, ku on viikonloppuja, nii koen kyllä vähän semmosta en mä ny tiedä turvattomuutta, mut ainaki epävarmuutta siitä, että lapsilla on hyvä ja turvallinen olo ku en mä edes tiedä niitä nimeltä.” (H5)

Työn oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo

Työntekijät kokivat tasa-arvon työssä hyväksi. Haastatteluissa nousi esiin pohdintaa hoitajan ja opettajan välisestä hierarkiasta. Tällä hetkellä kukaan ei kokenut epäoikeudenmukaisuutta hoitajana tai opettajana. Hoitajuuteen ja opettajuuteen liittyen nousi esiin jokaisen toimenkuva sekä opettajien suunnittelu-aika. Jokaisen osaamista kuitenkin arvostettiin. Haastateltavat nostivat esiin erityisesti oman tiimin sisällä vallitsevan tasa-arvon, mutta välttämättä koko talon kesken tasa-arvo ei aina toteudu.

”Meillä on eri työnkuvat, eri koulutus ja ainaki meidän ryhmässä se toimii, et kaikille on selvä se oma toimenkuva, et me vastataan vähä eri asioista.” (H5)

”Kyllä ainakin omassa tiimissä tunnen niin, mut kyl sitä vähä joissaki ryhmis tuntuu, et ku on tuola viikonloppunakin nii voi tuntea, et on vähä ylempänä muut tai yrittää olla.” (H1)

Turvallisuuden edistäminen

Tutkittavat kokivat, että riittävä määrä henkilökuntaa ja työn tauottaminen tukevat turvallisuuden kokemusta. Kouluttautuminen koettiin osana turvallisuuden edistämistä. Kouluttautumisella tarkoitettiin esimerkiksi ensiapukoulutuksia tai erilaisia toimintasuunnitelmia sekä niiden päivityksiä esimerkiksi aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen. Tutkimuksesta nousi esiin jokaisen vastuu kiinnittää huomiota turvallisuuden liittyviin seikkoihin. Muutamassa haastattelussa nousi esiin konkreettinen esimerkki turvallisuuden edistämisestä, turvanappi.

Haastateltavat kokivat työnantajan roolin tärkeäksi riittävän henkilökunnan järjestämisessä sekä sijoittelussa sinne, missä apua tarvitaan. Työnantajataholta toivottiin myös lisää koulutuksia turvallisuuteen liittyen. Toiveet koulutusten suhteen liittyivät myös taitojen ylläpitämiseen ja päivittämiseen.

”No tuli mieleen ne koulutukset, että on niin, ku ensiapukoulutuksia työntekijöillä täällä.”(H3)

”Keskustelua tiimin kans siitä, et miten just tuommosissa vaikka aggressiivisten lasten kans nii, mitä niissä tehdään ja miten niissä toimitaan ja samoin niitten vanhempien kans.” (H3)

”Kyllä mun mielestä sais olla joku semmonen turvanappi kaikissa ryhmissä, et mistä vois vaan salaa painaa, jos joku tuliski ja se menis vartijalle.” (H5)

7.4 Yhteisöllisyys

Kehitysmyönteisyys

Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että vuorohoitoyksikkö on kehitysmyönteinen. Yksikkö ei ole toiminut vielä kauaa, joten jatkuva kehitys on vielä käynnissä. Vuorohoitoa ja sen käytänteitä kehitetään ja ollaan kiinnostuneita uusista kehityksen kohteista. Kehitys nähtiin pääsääntöisesti myönteisenä, mutta esiin nousi myös muutosvastarinta uusille asioille. Tämä tarkoitti sitä, että työntekijät miettivät, että mikähän asia seuraavaksi muuttuu.

”Tää on jääny vähä siihen, että miten tätä sais vähä toimivammaksi ja ainaki tuola meidän ryhmäs nii, et mitä nyt tehään uutta ja miten nyt sais toimimaan vielä paremmin.” (H3)

”Varmaan niin, ku omassa asenteessa et aina, ku tulee isoja muutoksia nii ensi, on semmonen muutosvastarinta ja pelko et mitä tästä tulee ja ehkä sitä on muutenki ku tuntuu, et yleinen ilmapiiri on semmonen pelkäävä.” (H6)

Henkilöstöstä huolehtiminen

Henkilöstöstä huolehtimisen kokonaisuudessa nousi esiin erilaisia asioita eri haastattelussa. Keskeisimpinä asioina henkilöstöstä huolehtimisen kokonaisuudessa nousi esiin työhyvinvointi- toiminta sekä yhteiset kahvitteluhetket henkilöstön kesken. Osa haastateltavista koki, että ongelmiin tartutaan, jos niitä havaitaan. Osittain toivottiin esimiehen jalkautuvan enemmän ryhmiin. Henkilöstön huolehtimisesta keskusteltaessa nousi esiin jälleen vuorotyön haasteet ja se, että vuorotyö ei sovi kaikille. Tähän liittyen väsymys nousi keskusteluihin ja siihen puuttuminen koettiin tärkeänä.

”Kyllä mä koen just noita tyhy juttuja järjestetään, nii tulee semmonen olo et meistä huolehditaan ja sit yhteisiä tämmösiä kahvitteluhetkiä” (H3)

”Esimies ei esimerkiks jalkaudu tuonne ryhmiin tai käy kyselemässä miten täällä menee.” (H6)

”Mua itteä huolestuttaa se, että jos me ollaan kaks vuotta toimittu, nii mä tiedän että on näitä tai en mä muuta tiedä ku et ne on väsähtäneitä nii on ainaki kolme jääny ettei pysty, nii kyllä se mun mielestä jotain kertoo, et onks tää vaan nii kuormittavaa vai pitääkö hyväksyä se et tää ei sovi kaikille tää vuorotyön tekeminen.” (H5)

Ilmapiiri

Ilmapiiri koettiin hyväksi omassa tiimissä sekä koko talossa. Hyvä ilmapiiri näyttäytyi toisten tervehtimisellä ja sillä, että henkilökunta on samanhenkistä. Ilmapiirin kohdalla nousi esiin myös ison talon haasteet. Jokainen ryhmä on omissa tiloissaan, eikä kaikkia opi tuntemaan. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus koettiin vaikuttavan omalta osaltaan ilmapiiriin, kun ei tiedä, kuka on työntekijä, kuka opiskelija ja kauanko kyseinen henkilö on talossa.

”Mun mielestä on ihan semmosta ulospäinsuuntautunutta väkeä, ihmiset haluukin olla tekemisissä toistensa kanssa, et semmosta pientä läppää ja tällästä heittää ja jutella, nii tuota mun mielestä on hyvä ilmapiiri ja semmosta samanhenkistä väkeä talossa.” (H6)

”Täällä on nii paljo ja vaihtuu nii paljo koko aika, et sen mä koen kyl aika raskaaksi.” (H1)

Yhteisöllisyyden edistäminen

Tutkittavat kokivat, että ryhmien välistä yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä voisi edistää ja kehittää. Isossa talossa ryhmien välinen yhteistyö tuo haasteita, mutta keskusteluun nousi kahden ryhmä väliset yhteiset hetket. Haastatteluissa nousi esiin, että myös iltahoidon yhteisöllisyyttä voisi kehittää. Loma-aikoina yhteisöllisyys näkyy, kun ryhmät sekoittuvat. Osa kaipasi työntekijöiden yhteisöllisyyteen yhteisiä tapahtumia lisää, vaikka tyhy-toimintaa onkin. Yhteisöllisyyden edistäminen koettiin olevan työntekijöistä kiinni ja se tulisi lähteä työntekijöiltä, mikäli yhteisöllisyyttä kaivataan lisää.

”Varmaan jotaki ryhmien välistä yhteistyötä, yhteisiä leikkijuttuja tai pienryhmien vierailuja toisiin ryhmiin leikkimään, nii sitä vois jollain tasolla aatella.” (H6)

”Ehkä se pitäis kuitenkin työntekijöistä enemmän lähteä et eihän se voi tulla sanomaan, et nyt tehään näin ja näin.” (H4)

7.5 Arvostus

Rooli organisaatiossa

Työntekijät kokivat olevansa yksi työntekijä muiden joukossa. Rooli koettiin kuitenkin tärkeäksi ja merkittäväksi. Erittäin merkitykselliseksi roolinsa kokivat he, jotka ovat olleet alusta asti talossa ja ovat nähneet käytänteet alkumetreiltä asti. Varhaiskasvatuksen opettajan rooli korostui joissakin haastatteluissa. Opettajat kokivat, että opettajien rooli ja vastuu on suuri.

”En koko talon mittapuulla mitenkään ihmeelliseksi, yksi hoitaja muiden joukossa.” (H6)

”Kyl mä koen itseni aika tärkeäksi tuola meillä, koska mä oon sielä alusta asti ollu, nii mulla on nii paljo kaikkea tuttua sielä jo.” (H4)

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Palautteeseen liittyvät kokemukset ja ajatukset poikkesivat hieman toisistaan. Tiimin sisäinen palautteen saaminen ja antaminen koettiin toimivaksi. Työkavereilta sekä vanhemmilta saatu palaute koettiin tärkeäksi. Palautteen antamiseen liittyi näkökulma siitä, kuinka tärkeää on antaa palautetta heti, eikä sitten, kun tilanne on mennyt jo ohi. Osa koki, että johtajat antavat tarvittaessa palautetta, mutta osa puolestaan koki, ettei ole saanut minkäänlaista palautetta. Palautteen todettiin lisäävän työhyvinvointia. Tutkimuksen tulosten mukaan palautteen antamista koko talossa tulisi kehittää ja jokaisen tulisi kiinnittää huomioita myös omaan palautteen antamiseen sekä vastaanottamiseen.

”No mä tykkään ainaki hirveesti, et työkavereilta tulee kehuja ja sit vanhemmilta, et se antaa paljo voimaa jatkaa työtä ja tietää, et on tehny oikein.” (H5)

”No ei oo kyllä kauheesti palautetta tullu, ei huonoo eikä kyllä kauheesti hyvääkään.” (H4)

”Se on kyllä semmonen kehittämisen paikka mulla itellä, että pitäis paljo enemmän antaa palautetta, positiivista palautetta ja toki sitä on itteki kiva kuulla.” (H6)

Arvotus työtä kohtaan

Työn arvostus koettiin melko hyvänä. Omaa arvostusta työtä kohtaan pidettiin tärkeänä. Jos ei itse arvosta omaa työtänsä, eivät muutkaan voi sitä arvostaa. Arvostuksessa nousi esille yleinen arvostus varhaiskasvatusta kohtaan. Tulosten mukaan sitä ei pidetty kovin hyvänä. Tutkittavat kokivat, että se saattaa liittyä osittain tietämättömyyteen varhaiskasvatustyöstä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että vähäinen arvostus näkyy myös palkassa. Suurin arvostus koettiin tulevan lapsilta ja perheiltä.

”Lapsiltahan se tulee se suurin arvostus ja sieltä tulee paras kannustin ja kannustus, kun huomaa että on onnistunu.” (H6)

”Mä oon vähä sitä mieltä, et jos ite arvostaa sitä mitä tekee, nii kyllä sit muutki arvostaa.” (H5)

”Ei tätä meidän työtä tässä yhteiskunnassa niinkään arvosteta, eikä se näy millään lailla palkassa nii et palautteista pitää ottaa niin et kyllähän täs jotain osataan.” (H5)

Arvostuksen edistäminen

Arvostuksen edistämässä nousi esiin sosiaalinen media. Haastatteluissa tuli ilmi, että sen avulla voisi tehdä varhaiskasvatuksen työtä näkyvämmäksi yleisesti. Sosiaalisen median lisäksi varhaiskasvatusta voisi näyttää esimerkiksi lehdistä enemmän ja lisätä näin tietoisuutta alasta. Työntekijät kokivat, että arvostuksen edistäminen lähtee kuitenkin jokaisesta itsestä ja oman ammattinsa arvostamisesta. Palkkaus sekä

puutteelliset lisät koettiin alentavan arvostusta. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen tärkeys sekä työntekijöiden kohtaaminen nostettiin tärkeiksi seikoiksi osana arvostuksen edistämistä.

”Se on asia mikä mun mielestä toisi sitä arvostuksen tunnetta, että olis kunnan ilta- ja yölisät ja aamulisät ja viikonloppukorvaukset.” (H6)

”Ehkä just se palautteen antaminen, et vaik meillä on ne kehityskeskustelut ja muut, mut kuitenkin se suora palaute, positiivinenki palaute.” (H1)

7.6 Osaaminen

Osaamisen ylläpitäminen

Oman osaamisen ylläpitämisessä korostui työntekijöiden kouluttautuminen ja koulutusten sisällön siirtäminen käytäntöön. Tutkittavat kokivat, että erilaiset koulutukset ovat tärkeä osa osaamisen kehittämistä, vaikka koulutuksiin on vaikeaa välillä irrottautua työstä. Koulutuksiin pääseminen koettiin kuitenkin olevan melko helppoa. Oma perehtyneisyys ja itseopiskelu koettiin tukevan osaamisen ylläpitämistä. On tärkeää perehtyä erilaisten työryhmien ja kokousten muistioihin, jotta pysyy ajan tasalla asioista. Yhteiset suunnittelupalaverit, kuten opettajien yhteinen suunnittelu-aika tai opettajien pedatiimi koettiin tärkeäksi osaamisen ylläpitämisessä. Haastateltavat kokivat, että myös toisilta työntekijöiltä voi saada paljon oppeja.

”No ehkä koulutukset suurimmaks osaks ja ite lukemalla juttuja”. (H1)

”Aina kattoo sit vähä mallia kokeneemmilta, et miten ne asiat hoitaa ja ottaa vähä mallia.” (H4)

Työn vaatimukset

Työ varhaiskasvatuksen vuorohoidossa koettiin haastavana, mutta tutkittavat kuitenkin kokivat, että työn vaatimustaso ja osaaminen kohtaavat melko hyvin. Koulutus on

antanut hyvät työkalut, mutta työn tekeminen itsessään opettaa. Omalla kiinnostuksella koettiin olevan tärkeä rooli. Haastateltavien näkemysten mukaan varhaiskasvatus ja työn vaativuus ovat muuttuneet vuosien varrella.

”No mä oon niin, ku sitä mieltä, että koulu antaa ne perustyökalut mutta se oppiminen tapahtuu kunnolla vasta työelämässä tai niissä harjoituksissa missä niin ku opiskelijana kävi.” (H5)

”Kyllähän se on muuttunu uskomattomasti sinä aikana, ku mä oon tehny töitä.” (H5)

Osaamisen edistäminen

Tutkittavat kokivat, että jokaisella on vastuu omasta oppimisestaan. Osaamista voidaan edistää jatkuvalla kouluttautumisella, mutta myös työtä tekemällä. Haastattelussa nousi esiin, että jatkuva ympäristön ja muiden työtapojen havainnointi on olennainen osa osaamisen edistämistä. Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että koulutukseen luodaan mahdollisuuksia järjestelmällä riittävä henkilökunta vuorohoitoyksiköön, jotta koulutukseen päästään lähtemään.

”Sitä yrittää koko ajan tavallaan sitä ympäristöäkin vähä seurata ja tulkita ja analysoida että pystyis niin, ku työkavereilta poimimaan, niin ku niitä parhaita käytäntöjä ja uusia asioita.” (H6)

8 Pohdinta

8.1 Keskeiset tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli tut-

kia vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että vuorohoidon työntekijät kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi. Tutkimukseen osallistujat määrittelivät työhyvinvoinnin olevan sitä, että työpaikalle on mukava tulla. Tiimityötä pidettiin työhyvinvoinnin kantavana tekijänä ja puolestaan haasteiksi koettiin vuorohoidon lasten ja työntekijöiden vaihtuvuus sekä työvuorot. Iina Savolaisen tutkimuksessa nousi samankaltaisia asioita työilmapiirin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Työkavereiden sekä tiimin merkitys on tärkeää. (Savolainen 2016, 50.) Myös OHOI-hanke korostaa tiimin tukea työhyvinvoinnissa, varsinkin silloin, jos tiimin yhteistä suunnittelu-aikaa on vähän (Peltoperä ym. 2016, 13). Kaikilla tutkimukseen osallistuvilla ei ollut tietoa työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin tueksi. Työterveyspalvelut koettiin sekä toimiviksi, että puutteellisiksi.

Tutkimuksessa unen merkitys nousi merkittävästi esiin puhuttaessa terveellisistä elämäntavoista. Epätyypilliset työajat voivat aiheuttaa uniongelmia ja heikentää unen laatua (Malinen, Teppo & Peltoperä 2016, 49). Oleellista tutkimuksen tuloksissa oli myös pitää huolta omasta fyysisestä kunnosta ja terveellisestä ravinnosta. Työvuorot sekä niiden vaihtuvuus nousi esiin tutkimuksessa työn kuormittavina tekijöinä. Myös perheet 24/7 tutkimusten tulosten valossa voidaan sanoa, että työaikaan ja työjärjestelyihin liittyvät tekijät ovat kuormittavia seikkoja vuorohoidon työssä (Malinen, Teppo & Peltoperä 2016, 48). Tässä tutkimuksessa nousi esille samankaltaisia asioita kuin perheet 24/7 tutkimuksessa työn vaihtelevuuden positiivisistakin puolesta. Tuloksista nousi esiin, että tutkittavat pitivät tärkeänä esimiehen edistämää terveyttä huolehtimalla riittävä määrä henkilökuntaa.

Ajatukset työn pysyvyydestä olivat pääsääntöisesti positiivisia. Suurin osa luottivat siihen, että alalla töitä riittää. Tutkimusten tulokset osoittivat, että vuorohoitoyksikössä on turvallista työskennellä, kun kaikki kiinnittävät turvallisuusasioihin huomiota. Työn koettiin olevan tasa-arvoista ja jokaisen osaamista arvostetaan. Riittävä määrä henkilökuntaa, riittävät tauot sekä kouluttautuminen osoittautuivat olevan tärkeitä asioita osana turvallisuuden edistämistä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat sen, että vuorohoitoyksikkö on kehitysmuotoinen. Henkilöstöstä huolehtiminen koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Esimiehen jalkautuminen ryhmiin nousi kehitysehdotuksena tutkimuksessa. Take care 24/7 tutkimusraportti nostaakin esille johtamisen näkökulman työhyvinvointiin. Monimuotoinen työyhteisön johtaminen, oikeudenmukainen työvuorosuunnittelu ja hyvinvointijohtaminen ovat tärkeitä asioita. Lisäksi kommunikaatio esimiehen ja alaisten välillä on erityisen tärkeää vuorotyössä. (Rönkä 2014, 76-77.) Tulokset osoittivat, että ilmapiiri koettiin hyväksi. Tulosten perusteella työntekijöiden vaihtuvuudella on jonkinasteinen merkitys ilmapiiriin. Yhteisöllisyyden edistämisen koettiin olevan työntekijöistä kiinni. Tutkittavat henkilöt kokivat roolinsa organisaatiossa pääsääntöisesti tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että palautteen antaminen ja vastaanottaminen on toimivaa tiimeissä. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen, toiminnan rakenteet ja yhteinen suunnittelu liittyvätkin hyvään tiimityöskentelyyn (Dahlblom & Collin 2016, 202). Kokemus esimieheltä saadusta palautteesta vaihteli vastaajien kesken. Palautteen antaminen on kuitenkin erittäin tärkeä osa työtä ja siinä koettiin eriarvoisuutta. Palautteen saaminen on kuitenkin myös subjektiivinen kokemus ja jokainen kokee sen hieman eri tavalla. Työn arvostus koettiin melko hyvänä, vaikka varhaiskasvatuksen yleistä arvostusta ei pidetty kovin hyvänä. Arvostuksen koettiin lähtevän ensin työntekijästä itsestään. Palkkauksessa arvostus ei kuitenkaan haastateltavien mielestä näkynyt. Myös esiopetuksen opettajien hyvinvointia koskevassa kirjallisuuskatsauksessa palkkaus oli merkittävä seikka. Alhaiset palkat ovat olleet alan pitkäaikainen ongelma, joka on vaikuttanut työtyytyväisyyteen sekä vaihtuvuuteen. Kirjallisuuskatsauksen lähes kaikissa tutkimuksissa tuli esiin, että palkan negatiiviset vaikutukset koko alaan. (Hall-Kenyon, Bullouhg, MacKay & Marshall 2014, 155.)

Kouluttautumista sekä yhteisiä suunnittelupalavereja pidettiin tärkeänä oman osaamisen ylläpitämisessä. Tutkimusten tulosten mukaan vuorohoidon työtä pidettiin haastavana, mutta kuitenkin koettiin, että vaatimustaso ja osaaminen kohtaavat. Tulosten valossa voidaan sanoa, että jokaisen osaamisen kehittäminen on itsestä kiinni. Perheet 24/7 tutkimuksen mukaan vuorohoidon työntekijöiden tyytyväisyys omaan osaamiseensa on varsin hyvää. 89 % vastaajista oli tyytyväisiä omaan osaamiseensa. (Perheet 24/7 työntekijäkyselyn tuloksia: Lasten arki vuoropäiväkodissa.)

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisessä tutkimuksessa tulee aina huomioida hyvä tieteellinen käytäntö. Silloin tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa. Tutkimuseettisesti on tärkeää, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa sekä tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6.) Tässä tutkimuksessa kiinnitettiin huomioita hyvään tieteelliseen käytäntöön tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkija on huolehtinut rehellisyydestä, huolellisuudesta ja avoimuudesta tutkimusta tehdessään. Tutkimukseen haettiin tutkimuslupaa varhaiskasvatusjohtajalta. Tutkimuslupahakemukseen tutkija liitti oppilaitoksen hyväksymän suunnitelman opinnäytetyöstä.

Laadullisessa tutkimuksessa luotattavuutta voidaan tarkastella uskottavuuden, vahvistettavuuden ja siirrettävyyden avulla. Eri laadullisen tutkimuksen lähteet painottavat tulkinnoissaan hieman eri asioita. Tutkimuksen uskottavuus näyttäytyy siten, että tutkimuksesta saadut tulokset vastaavat tutkittavien käsityksiä tutkittavasta asiasta. Tulosten siirrettävyys toiseen asiayhteyteen on mahdollista tietyin ehdoin, vaikka yleistykset eivät olisikaan mahdollisia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-159.) Vahvistuvuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa tehdyt tulkinnat saavat tukea vastaavnlaisista tutkimuksista (Eskola & Suoranta 2014, 213). Laadullisessa tutkimuksessa on syytä erottaa toisistaan luotettavuus ja puolueettomuus. Puolueettomuus nousee esiin, kun tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia omana itsenään tai puolestaan tutkija antaa erinäisten asioiden, kuten iän, sukupuolen, kansalaisuuden tai virka-ase-man vaikuttaa tutkittavan kertomukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 6.1.) Tutkimuksen luotettavuutta saattaa lisätä suorat lainaukset, mutta vain esimerkkeinä (Tuomi & Sarajärvi 2008, 22). Tässä tutkimuksessa tutkimusten tuloksia kuvatessa on käytetty suoria lainauksia haastatteluaineistosta.

Tuomen & Sarajärven (2018, 5.1) mukaan tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin valintoihin, mutta myös toisaalta etiikka vaikuttaa tutkijan tekemiin valintoihin. Etikan ja tutkimuksen välistä yhteyttä sanotaan tieteen etiikaksi. Tutkimuksen uskottavuus sekä eettiset ratkaisut kulkevat käsi kädessä. Uskottavuus pohjautuu siihen, että

tutkija toimii hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Muiden tutkijoiden panoksen vähättely, aikaisempien tutkimustulosten puutteellinen kirjaaminen, tutkimustulosten tai käytettyjen menetelmien puutteellinen raportointi tai heikko tulosten esiintuominen ovat esimerkkejä hyvän tieteellisen käytännön loukkauksista. (Tuomi & Sarajärvi 2019, 5.3) Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon hyvät eettiset käytännöt käyttäen lähdeviitteitä raportointiohjeiden mukaan, eikä kenenkään tekstiä ole plagioitu. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja tutkimuksen tulokset on tuotu selkeästi ja rehellisesti esille.

Aineistonkeruu tapahtui teemahaastatteluilla. Haastattelujen luotettavuuteen liittyi se, että ne sovittiin etukäteen. Sopiminen tapahtui sähköpostitse tai suullisesti. Kaikki haastattelut saatiin pidettyä sovittuna aikana. Haastateltavat saivat teemat etukäteen, jotta tiesivät suuntaa antavasti, mistä puhutaan. Tarkkoja kysymyksiä he eivät kuitenkaan saaneet, koska teemahaastattelu eteni teemojen, ei tarkkojen kysymysten kautta. Haastatteluihin varattiin rauhallinen tila, joka oli vain haastattelijan ja haastateltavan käytössä. Tutkija saapui paikalle hyvissä ajoin ennen haastatteluja, jotta ehti testaamaan nauhurin toimivuuden. Jokaisen haastattelun alussa tutkija koki yksityisyyden suojaa ja kysyi luvan haastattelun nauhoitukseen. Jokainen haastatteluun osallistuja antoi luvan. Nauhoitus tapahtui salasanoin suojatun tietokoneen välityksellä. Yksityisyyden suojaamiseksi tutkija ei ole maininnut tutkimuksessa kuntaa, johon tutkimus on toteutettu. Aineistonkeruussa tutkija mietti tutkittavien määrän riittävyttä. Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä. Näiltä henkilöiltä saatiin kuitenkin kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole tilastollinen yleistettävyyttä, vaan pyrkimyksenä on kuvata ilmiötä. Oleellisempaa on se, että ne henkilöt, jotka osallistuvat tutkimukseen, antavat mahdollisimman kattavaa tietoa aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 93.)

Tässä tutkimuksessa kiinnostus aiheeseen lähti tutkijan omasta kiinnostuksesta aiheeseen. Työhyvinvointi on kiinnostava ja laaja aihealue ja tuntui luonnolliselta yhdistää se omaan työhön. Toisaalta tutkijana piti myös pohtia samalla omia sidoksia tutkittaviin, jotta se ei vaikuttaisi tutkimuksen tuloksiin. En usko, että omalla roolilla oli vaikutusta tutkittavien vastauksiin.

8.3 Johtopäätökset, jatkotutkimus- ja kehitysehdotukset

Tutkijan kiinnostus tämän aiheen tutkimiselle nousi esiin kiinnostuksesta työhyvinvointia kohtaan. Vuorohoidon työntekijöiden näkökulma valikoitui tutkimukseen siitä syystä, että tutkijaa kiinnosti nimenomaan vuorotyön vaikutus työhyvinvointiin. Aihetta on tutkittu melko vähän, joka myös omalta osaltaan lisäsi motivaatiota lähteä tutkimaan tätä aihetta. Peltoperän ym. (2016, 13) mukaan työhyvinvointiin ja työntekijöiden jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota vuorohoidossa.

Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi tähän tutkimukseen parhaiten, koska haluttiin tutkia kokemuksia ja näkemyksiä. Teemahaastatteluissa hyödynnettiin Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaattimallia. Tutkijana pohdin myös kyselyjen tekemistä, mutta koin saavani kattavammat vastaukset haastattelujen avulla. Yksilöhaastattelut sopivat tähän tutkimukseen paremmin kuin ryhmähaastattelut, koska tutkijana uskon, että sain rehellisempää aineistoa yksilöhaastattelun avulla. Teemat olivat osittain hyvinkin henkilökohtaisia.

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet saavutettiin hyvin. Tutkimusten tulosten avulla voidaan kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Yhteenvetona voidaan sanoa, että vuorohoidon työntekijät kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi. Kuormittavimpina tekijöinä koettiin vuorohoidon työvuorot sekä työntekijöiden ja lasten vaihtuvuus ja positiivisina tekijöinä tiimityö, yhteistyö ja ilmapiiri. Tutkimuksessa erittäin vahvasti nousut asia oli unen ja levon merkitys osana työhyvinvointia.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voida yleistää kuvaamaan vuorohoidon työhyvinvointia. Tutkimus on toteutettu ainoastaan yhteen yksikköön. Mielenkiintoista olisi-kin tutkia vertailevana tutkimuksena vuorohoidon työhyvinvointia eri kuntien välillä. Tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää kehittäessä vuorohoidon työhyvinvointia.

Työn tuloksia voidaan käyttää yksikössä kehittäessä työhyvinvointia. Tutkimuksen tuloksia voidaan käsitellä työyhteisössä ja herättää keskustelua aiheesta. Työstä nouseviin kehityskohteisiin voidaan kiinnittää entistä enemmän huomiota. Haastatteluista

nousi esiin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista ja työnantajan tarjoamista palveluista. Tutkittavien ajatukset ja kokemukset työnantajan tarjoamista palveluista osoitti epätietoisuutta. Työnantajan tarjoamia palveluita olisi syytä käydä läpi henkilökunnan kanssa. Hyvää tiimityötä sekä ilmapiiriä tulisi vahvistaa edelleen, koska ne koettiin työhyvinvoinnin kantavina tekijöinä. Tiimit tekevät säännöllisin väliajoin tiimi-arvioita. Mikäli näistä nousee joitakin kehityksen kohteita, tulee niihin puuttua välittömästi. Viikoittaisilla tiimipalavereilla on myös iso merkitys tiimityön kannalta. Tuloksista nousi kehitettäviä asioita esimiestyön- näkökulmasta. Suurimmat kehittämisen kohteet esimiestyölle olivat esimiehen jalkautuminen ryhmiin sekä palautteen antamisen erilaiset kokemukset. Jokainen työntekijä kokee varmasti palautteen antamisen eri tavalla. Tärkeää olisi, että palautteen antamisen käytännöt olisivat yhteneväiset. Esimiestyö- näkökulman tutkiminen vuorohoidon työhyvinvointiin laajemmin olisi tärkeä jatkotutkimusaihe.

Lähteet

A world ready to learn: Prioritizing quality early childhood education. 2019. Unicef. USA: United Nations Children's Fund. Viitattu 28.3.2020.

<https://www.unicef.org/media/57926/file/A-world-ready-to-learn-advocacy-brief-2019.pdf>.

Afolabi, E., Adereti, S., Olagunju, O. & Olaogun, A. 2015. Influence of shift work on health-related quality of life among nurses in Obafemi Awolowo teaching hospital complex. West African Journal of Nursing. 66-74. Viitattu 27.2.2020. <https://janet.finna.fi>, Cinahl plus with full text.

Ahonen, G. Työelämä ja sen muutos. 2013. Julkaisussa Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 21.3.2020. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>.

Anme, T., Tanaka, E., Shinohara, R., Sugisawa, Y., Watanabe, T., Tomisaki, E. & Segal. U. 2, 5. 143-147. Viitattu 26.9.2019. <http://article.sapub.org/10.5923.j.edu.20120205.06.html>.

Dahlblom, T., & Collin, K. 2016. Kohti toimivia tiimityön käytäntöjä. Viitattu 28.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Eerola-Pennanen, P., Vuorisalo, M. & Raittala, R. 2017. Johdatus varhaiskasvatukseen. Julkaisussa Valloittava varhaiskasvatus. E-kirja. Tampere: Vastapaino. 21-35. Viitattu 15.8.2019. <https://seamk.finna.fi/>.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hall-Kenyon, K., Bullough, R., MacKay, K. & Marshall, E. 2014. Preschool teacher well-being: A review of the literature. Early childhood education. 42, 153-162. Viitattu 27.2.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 27.3.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Härmä, M. 2007. Workhours in relation to work stress, recovery and health. Scandinavian Journal of work, 32(6): p. 502-514. Viitattu 15.11.2019.

https://www.researchgate.net/publication/6627281_Workhours_in_relation_to_work_stress_recovery_and_health/link/54ca260d0cf298fd26279f30/download.

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajarvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T., & Kivimäki M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 15.11.2019.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/Härmä_ym_2019_Työaikojen_muutosten_ja_kehittämisinterventioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kinnunen, M., Kukka, A., Laasola, J., Laurila, H., Järvinen, J., Mykkänen, P., Nurminen, N., Ojanperä, K., Rapinoja, R., Seppälä-Vessari, E., Siitonen, E. & Tonttila, O. 2009. Varhaiskasvatuksen abc. Tehy ry. Viitattu 14.3.2020.

https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf.

Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. 2017. Johdanto: Varhaiskasvatus valloittaa. Julkaisussa Valloittava varhaiskasvatus – Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Viitattu 15.8.2019.

<https://seamk.finna.fi/>.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede. 23, 2. 138-148. Viitattu 31.10.2019.

https://www.researchgate.net/profile/Tarja_Poelkki/publication/261723764_Sisallo_nanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessa_tutkimuksessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32.pdf.

L540/2018. Varhaiskasvatuslaki. Viitattu 8.8.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>.

Lacey, A. & Luff, D. 2009. Qualitative data analysis. National Institute for health research. Viitattu 28.3.2020. https://www.rds-yh.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2013/05/9_Qualitative_Data_Analysis_Revision_2009.pdf.

Li, Y. & Zhang, R-C. 2019. Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. Social Behavior and Personality. 47, 11. 1-11. Viitattu 27.3.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Malinen, K., Dahlblom, T. & Teppo. 2016. Suomalainen vuorohoito. Julkaisussa Osaamista vuorohoitoon. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 12-24. Viitattu 10.5.2019.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Malinen, K., Teppo, U. & Peltoperä, K. 2016. Osaaminen ja työhyvinvointi vuorohoidossa. Julkaisussa Osaamista vuorohoitoon. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 43-60. Viitattu 8.8.2019.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Viitattu 21.3.2020. <https://janet.finna.fi>.

Mykkänen, J. & Böök, M-L. 2017. Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus: Oppimista, osaamista ja hyvinvointia. E-kirja. Tampere: Vastapaino, 75-86. Julkaisussa Valloittava varhaiskasvatus. <https://seamk.finna.fi/>.

Nislin, M. 2016. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 53. 218-222. Viitattu 10.5.2019. Saatavana: <https://janet.finna.fi>, Melinda.

OECD: Suomessa varhaiskasvatukseen osallistuminen edelleen kansainvälisesti vertaillen alhaista. 2019. OAJ. Viitattu 21.3.2020. <https://www.vol.fi/uutiset/oecd-suomessa-varhaiskasvatukseen-osallistuminen-edelleen-kansainvalisesti-vertaillen-alhaista/>.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 20.2.2019. https://ttk.fi/files/5625/Tyosta_hyvinvointia.pdf.

Peltoperä, K. & Hintikka, T. 2016. Pedagogiikan kehittämistä vuorohoidon arjessa. Viitattu 3.10.2019. <https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/ohoi/materiaaleja-ja-julkaisuja/pedagogiikka-vuorohoidossa.pdf>.

Peltoperä, K. 2019. Vuorohoito varhaiskasvatuksen toimintaympäristönä. Videoluento. Opetushallitus. Viitattu 9.1.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/vuorohoito>.

Peltoperä, K., Dahlblom, T., Turja, L., Rönkä, A., Collin, K. Hintikka, T. & Teppo, U. 2016. OHOI Osaamista vuorohoitoon: Vuorohoidon raamit. Viitattu 26.2.2020. <https://peda.net/hankkeet/oov/vrkl/vrk/vuorohoidon-raamit:file/download/1e535185177050a3bbd78df3ce9dec6eee6b3e5e/LOPULLINEN%20Vuorohoidon%20raamit13.12.2016.pdf>.

Perheet 24/7 työntekijäkyselyn tuloksia: Lasten arki vuoropäivähoidossa. N.d. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.3.2020. https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/perheet-24_7/julkaisut/perheet-247-tyontekija-yhteenveto-.pdf.

Plantenga, J. & Remery, C. 2009. The provision of childcare services: A comparative review of 30 European countries. European communities: Luxembourg. Viitattu 19.9.2019. https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/the_provision_childcare_services.pdf.

Punna, M. 2014. Hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta: Työntekijänä ja esimiehenä 24H taloudessa – Take care- hankkeen loppuraportti. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.8.2019. https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/jamkin-julkaisut/pdf/jamkjulkaisu1952014_web.pdf.

- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 26.9.2019.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa aselta. Porvoo: Edita.
- Rönkä, A. & Tammelin, M. 2014. Epätavallinen työaika, 24H talous ja hyvinvointi: (Itsensä) johtamisen keinoja etsimässä. Julkaisussa Hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta: Työntekijänä ja esimiehenä 24H -taloudessa. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 76-78. Viitattu 8.8.2019.
https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/jamkin-julkaisut/pdf/jamkjulkaisu1952014_web.pdf.
- Rönkä, A. 2014. Työväline epätavallisissa työajoissa esiin nousevien kysymysten tarkasteluun. Julkaisussa Hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta: Työntekijänä ja esimiehenä 24H -taloudessa. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 76-78. Viitattu 8.8.2019. https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/jamkin-julkaisut/pdf/jamkjulkaisu1952014_web.pdf.
- Sallinen, M. & Härmä, M. 2018. Vuorotyö väsyttää. Ttt- lehti. Viitattu 26.2.2020.
<https://www.tttlehti.fi/vuorotyö-vasytaa/>.
- Salonen, E. 2019. Pienten lasten hyvinvointi vuorohoidon arjessa: Vuorohoidon haasteet ja hyvät puolet. Opetushallitus. Viitattu 9.1.2020.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/vuorohoito>.
- Sandilya, G. & Shahnawaz, G. 2018. Index of Psychological Well-being at Work— Validation of Tool in the Indian Organizational Context. Vision-The Journal of Business Perspective. 22,2. 1-11. Viitattu 27.3.2020.
https://www.researchgate.net/publication/324801923_Index_of_Psychological_Well-being_at_Work-Validation_of_Tool_in_the_Indian_Organizational_Context.
- Savolainen, I. 2016. Vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi 24/7 yhteiskunnassa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu- tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.10.2019.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/52071/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201611294824.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Setälä, A. 2019. Vastuu lasten varhaiskasvatussuunnitelmista on opettajilla. OAJ. Viitattu 27.3.2020. https://www.vol.fi/uploads/2019/02/5b714323-oaj-ja-varhaiskasvatus_1_2019_sivuttain_nettiin-2.pdf.
- Siippainen, A. 2018. Sukupolvisuhteet, hallinta ja subjektifikaatio: Etnografinen tutkimus lasten ja aikuisten suhteesta vuoropäiväkodissa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 28.3.2020.
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59190/978-951-39-7512-8_vaitos24082018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Teppo, U. Malinen, K. & Dahlblom, T. 2016. OHOI-hankkeen esittely. Julkaisussa Osaamista vuorohoitoon. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 25-42. Viitattu 8.8.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. Viitattu 20.3.2019. www.seamk.fi/kirjasto. Finna, Ellibslibrary.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi. Googleplay- kirjat. Viitattu 3.4.2020. www.play.google.com/books/reader.

Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 28.11.2019. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat.

Työkykytalo. N.d. Viitattu 21.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.

Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. 2018. KT kuntatyönantajat. Viitattu 14.3.2020. <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>.

Vaikuttava varhaiskasvatus. 2016. Opetushallitus. Viitattu 15.11.2019. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/vaikuttava-varhaiskasvatus-tiivistelma>.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 9.1.2020. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf.

Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Workplace well-being. N.d. International Labour Organization. Viitattu 21.3.2020. http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm.

Vuorotyö, yötyö ja terveys. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 27.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/vuorotyö_yotyö_ja_terveys.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Arvoisat kollegat! Työ on iso osa elämäämme ja sen takia onkin tärkeää, että voimme työssämme hyvin. Teen ylemmän ammattikorkeakoulun (YAMK) opinnäytetyötä Terveyden edistämisen koulutusohjelmassa varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin edistäviä tekijöitä. Tavoitteena on tutkia vuorohoidon työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyön aineistonkeruu tapahtuu teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu tarkoittaa sitä, että haastattelu etenee tiettyjen teemojen mukaisesti ja se on tavallista haastattelua vapaamuotoisempi. Haastatteluun ei tarvitse valmistautua etukäteen, mutta lähetän teemat sähköpostitse etukäteen haastatteluun osallistujille.

Opinnäytetyöni pohjautuu Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaisiin. Myös haastattelu etenee näiden portaiden kautta. Sovin jokaisen haastateltavan kanssa haastatteluajankohdan joulukuulle. Haastatteluihin osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Anonymiteetti suojataan, eikä ketään voida tunnistaa tekstistä. Haastatteluista saatuja tietoja tullaan käyttämään vain opinnäytetyössäni.

Kiitos jo etukäteen tutkimukseen osallistuneille!

Terveisin Saira Kaukola

Terveyden edistäminen (YAMK)

Sposti: saira.kaukola@gmail.com

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Teema 1: Taustatiedot

- Mikä on koulutustaustasi ja työvuodet varhaiskasvatuksessa?
- Kauanko olet toiminut vuorohoidossa?

Teema 2: Työhyvinvointi

- Miten määrittelisit työhyvinvoinnin?
- Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä vuorohoidossa?
- Millaisiksi koet työnantajan tarjoamat palvelut työhyvinvointisi tueksi?
Mitä palveluja?

Teema 3: Terveys

- Mitä ajatuksia herättää terveelliset elämäntavat työhyvinvoinnin edistämiseksi?
- Millaiseksi koet työn kuormittavuuden?
- Miten työnantaja voisi edistää terveyttä?

Teema 3: Turvallisuus

- Millaiseksi koet työn pysyvyyden?
- Millaiseksi koet työn turvallisuuden?
- Millaiseksi koet työn oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon?
- Miten työn turvallisuutta voisi edistää?
- Miten työnantaja voisi edistää turvallisuutta?

Teema 4: Yhteisöllisyys

- Millaiseksi koet kehitysmuutosten?
- Millaiseksi koet henkilöstöstä huolehtimisen?
- Millaiseksi koet yleisen ilmapiirin?
- Miten yhteisöllisyyttä voisi edistää?
- Miten työnantaja voisi edistää yhteisöllisyyttä?

Teema 5: Arvostus

- Millaiseksi koet roolisi organisaatiossa?
- Miten koet palautteen antamisen ja vastaanottamisen työssä?
- Millaiseksi koet arvostuksen työtäsi kohtaan?
- Miten arvostusta voisi edistää?
- Miten työnantaja voisi edistää arvostusta?

Teema 6: Osaaminen

- Miten ylläpidät omaa osaamistasi?
- Millaiseksi koet työn vaatimustason osaamiseen nähden?
- Miten osaamista voisi edistää?
- Miten työnantaja voisi edistää osaamistasi?